

Міністерство освіти і науки України
Західноукраїнський національний університет

ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ

Спеціальність 281 Публічне управління та адміністрування
Освітня програма: Державна служба
Кваліфікаційна робота за ступенем вищої освіти "магістр"

Виконала студентка групи
Костюк Тетяна Володимирівна

Науковий керівник:
д.е.н. професор Шкільняк М.М.

Кваліфікаційну роботу
допущено до захисту

«__» _____ 20__ р

Завідувач кафедри
_____ М.М. Шкільняк

Тернопіль - 2021

Зміст

Вступ.....	3
РОЗДІЛ 1. ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ	
1.1. Трудовий потенціал регіону і його складові.....	6
1.2. Формування і розвиток трудового потенціалу регіону як об’єкт державної політики.....	12
Висновки до розділу 1.....	17
РОЗДІЛ 2. АНАЛІЗ ЧИННОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ	
2.1. Аналіз організаційно-функціональних основ для забезпечення розвитку трудового потенціалу території.....	19
2.2. Аналіз стану трудового потенціалу території та тенденцій його розвитку..	24
2.3. Оцінка методів та інструментів забезпечення розвитку трудового потенціалу території.....	31
Висновки до розділу 2.....	37
РОЗДІЛ 3. ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ	
3.1. Перспективи інституціональних перетворень в процесі адміністративно-територіальної реформи як основа для забезпечення розвитку трудового потенціалу території.....	38
3.2. Вдосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу території на засадах кластерного підходу.....	44
Висновки до розділу 3.....	49
Висновки.....	51
Список використаних джерел.....	53
Додатки.....	59

Вступ

Актуальність теми. Однією з головних умов соціально-економічного розвитку регіону є ефективне та якісне використання економічного потенціалу. Його складовою є трудовий потенціал. Створення сприятливих умов для його використання, відтворення і розвитку сприяє підвищенню соціальної стабільності території.

«Трудовий потенціал виступає невід’ємною частиною економічного потенціалу регіону, ефективність використання якого залежить від оптимального співвідношення трудових, виробничих, природних та інших видів економічних ресурсів, зосереджених на даній території» [6]. Це означає, що тема «Забезпечення розвитку трудового потенціалу території» є актуальною.

Аналіз останніх досліджень та наукових праць. Дослідженню різнобічних аспектів проблем формування, реалізації та розвитку трудового потенціалу територій, управління кадровими ресурсами присвятили свої роботи такі вітчизняні вчені і науковці: В.Антонюк, Г.Баб’як, Н.Валінкевич, З.Варналій, Н.Верхоглядова, В.Гарькава, Є.Качан, К.Корбут, Л.Круп’як, Н.Леоненко, Н.Лук’янченко, М.Шкільняк, Д.Шушпанов та інші. Разом з тим, «дослідження проблем трудового потенціалу в регіональному аспекті є найменш розробленою проблемою з погляду оцінки стану та розвитку науково-методичної бази вимірювання кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу» [45]. Це посилює актуальність теми «Забезпечення розвитку трудового потенціалу території».

Метою роботи є напрацювання теоретичних положень і вироблення практичних рекомендацій щодо вдосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу території.

Для досягнення мети роботи поставлені і розв’язувались такі **завдання**:

- розкрити зміст трудового потенціалу регіону і його складових;
- обґрунтувати, що формування і розвиток трудового потенціалу регіону є об’єктом державної політики;
- здійснити аналіз організаційно-функціональних основ для забезпечення розвитку трудового потенціалу території;

- провести аналіз стану трудового потенціалу території та тенденцій його розвитку;
- здійснити оцінку методів та інструментарію забезпечення розвитку трудового потенціалу території;
- визначити перспективи інституціональних перетворень в процесі адміністративно-територіальної реформи як основи для забезпечення розвитку трудового потенціалу території;
- сформулювати рекомендації щодо вдосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу території на засадах кластерного підходу.

Об'єктом випускної кваліфікаційної роботи є процес забезпечення розвитку трудового потенціалу території (Нововолинської міської громади).

Предметом роботи є теоретичні і практичні аспекти забезпечення розвитку трудового потенціалу території.

Для досягнення визначеної мети у роботі використовувались такі **методи дослідження**: системний аналіз (для обґрунтування необхідності забезпечення розвитку трудового потенціалу території – розділ 1); порівняльний аналіз (для оцінки дієвості використовуваних і запропонованих інструментів управління забезпеченням розвитку трудового потенціалу території – розділ 2); факторний аналіз (для виявлення чинників, що зумовили потребу вдосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу території – розділ 2); метод моделювання (для побудови авторської моделі механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу території – розділ 3).

Наукова новизна роботи полягає у розвитку теоретичних положень щодо механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу території.

Практичне значення одержаних результатів полягає у тому, що розвинуті у роботі теоретичні положення та сформовані практичні рекомендації щодо вдосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу території можуть бути використані у роботі Нововолинської міської ради та інших органів місцевого самоврядування.

Апробація. Результати роботи апробовані на VI Науково-практичній

конференції студентів та молодих вчених з міжнародною участю «Актуальні проблеми економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі» (Тернопіль, ЗУНУ 28 жовтня 2021 року) та науковій інтернет-конференції студентів та молодих вчених кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» та опубліковані в збірнику матеріалів доповідей цієї конференції (25 листопада 2021р. м.Тернопіль) [21-22].

Структура та обсяг роботи. Робота розміщена на 58 сторінках, включає три розділи, вісім параграфів, 14 рисунків, 7 таблиць, список використаних джерел із 61 позиції, додаток.

РОЗДІЛ 1

ТЕОРЕТИЧНІ ОСНОВИ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ

1.1. Трудовий потенціал регіону і його складові

Трудовий потенціал (ТП) виступає компонентою економічного потенціалу регіону. Його ефективне використання і розвиток є основою для соціально-економічного і екологічного розвитку території.

У літературному джерелі вказано, що «...аналіз теоретичних джерел засвідчує, що регіональна економіка виступає як система суспільних відносин, яка історично склалася в межах певної території (регіону), представляючи собою сукупність взаємопов'язаних ланок і зв'язків, які забезпечують її стійкість та цілісність на макро- та макрорівні. Як ніколи раніше, перед регіональною економікою стоїть проблема ефективного використання усіх видів ресурсів – природних, фінансових, людських (трудова), матеріально-технічних, оскільки об'єктивно виникає явище нестачі ресурсів (і кількісної, і якісної). Необхідність вирішення цієї проблеми вимагає пошуку адекватних рішень щодо відновлення кожного з таких ресурсів, виявлення додаткових, невикористаних можливостей щодо їх відновлення, отримання позитивного ефекту від використання, що впродовж багатьох років в цілому залишається системно не вирішеним завданням, зумовлюючи ризики на шляху економічного розвитку, понижуючи можливості подолання криз, що систематично виникають» [43].

«Оперуючи різними категоріями (ресурси, витрати, доходи, інвестиції, регіональні ринки праці, товарів, послуг, капіталу тощо), регіональна економіка особливе місце відводить ресурсам праці (або трудовим ресурсам), які на початку нового тисячоліття виступають головною продуктивною силою нової технологічної ери» [49].

«Проблема забезпечення регіону трудовими ресурсами відповідно до потреб, викликів часу торкається вирішення компромісу між пріоритетністю чинників, які стосуються якісного та кількісного відтворення ресурсів для праці

(соціодемографічна парадигма) і чинників, які стосуються відновлення засобів виробництва і життя в регіоні, модернізації робочих місць (виробничо-господарча парадигма)» [43].

Сьогодні відсутнє чітке, вичерпне і загальноприйняте визначення терміну «трудовий потенціал» (табл. 1.1).

Таблиця 1.1

Трактування терміну «трудовий потенціал» у науковій літературі [4; 8; 25-26; 37; 50; 58]

№ з/п	Трактування поняття
1	2
1	«інтегральна сукупність можливостей населення до трудової, у тому числі підприємницької, інноваційної активності як її суб'єктів» [26].
2	«потенційна здатність працездатного населення в регіоні до продуктивної трудової професійної діяльності, результатом якої є новостворені духовні та матеріальні цінності» [8].
3	«трудовий потенціал являє собою інтегральну сукупність можливостей населення до економічної активності як суб'єктів трудової діяльності» [50].
4	«трудовий потенціал можна визначити як інтегрованість кількісної та якісної характеристик робочої сили, що забезпечує певні можливості у створенні матеріальних і духовних благ суспільства. Визначення трудового потенціалу залежить від інтенсивних та екстенсивних чинників. Перша група чинників діє на формування трудового потенціалу безпосередньо, збільшуючи його кількісно, а друга справляє неоднозначний вплив на цей процес. Трудовий потенціал досліджується як структура, що містить індивідуальний потенціал (трудовий потенціал одного працівника); потенціал суспільної організації праці на цій території; етнокультурний потенціал території» [25].
5	«можливості (демографічні, соціальні, духовні) працездатного населення, які можуть бути реалізовані і приведені в дію в умовах певного рівня розвитку продуктивних сил суспільства та науково-технічного прогресу» [4].
6	«трудовий потенціал суспільства – конкретна форма матеріалізації людського фактору, показник рівня розвитку та межі творчої активності працюючих. Трудовий потенціал підприємства – гранична величина можливої участі робітників у виробничому процесі з урахуванням психофізіологічних особливостей, рівня професійних знань, трудового досвіду при наявності необхідних організаційно-технічних умов. Трудовий потенціал людини – частина потенціалу особистості яка формується на основі природних здібностей, освіти, виховання та життєвого досвіду» [58].
7	«із системних позицій трудовий потенціал слід розглядати як керовану підсистему, що перебуває у постійній взаємодії з керуючою підсистемою, тобто із державними органами» [37, С. 46].

Сформовано з використанням джерел [4; 8; 25-26; 37; 50; 58].

Аналіз інформації табл. 1.1 дозволяє стверджувати, що певною мірою відмінності у поглядах науковців на трактування поняття «трудовий потенціал» пов'язане з тим, що розгляд останнього може здійснюватись з позиції рівнів управління. За такого підходу можна розглядати «трудовий потенціал»:

суспільства, регіону, підприємства (установи, організації), окремого працівника.

Також доповнюючи наведені у табл. 1.1 трактування терміну «трудоий потенціал» у науковій літературі звернемось до тези такого змісту: «...упродовж останніх двадцяти років відбувається еволюція наукових уявлень, яку відбиває, по-перше, збагачення наукових уявлень про трудові можливості людей на регіональних ринках праці, якісні та кількісні характеристики таких можливостей завдяки активізації наукових досліджень в цьому напрямі, по-друге, – поширення переліку наукових підходів для аналізу трудових ресурсів залежно від його цілей. Серед таких підходів виокремлюються: трудоресурсний, якому відповідає розгляд трудового потенціалу як сукупності наявних ресурсів праці (на цьому підході зосереджуємо увагу у нашому дослідженні); політекономічний, що передбачає розгляд сукупного працівника в єдності з продуктивними силами; соціально-демографічний та медико-біологічний, яким відповідає розгляд формування трудових ресурсів через призму дії соціодемографічних та медикобіологічних чинників; соціально-етнічний, який враховує демографічно-етнічну складову трудоресурсного забезпечення» [43].

Крім того, на переконання ряду авторів (Т.Фоміних, В.Приймак, Т.Шевчук та ін.) необхідно розрізняти номінальний та реальний трудовий потенціал (рис. 1.1). Причому, В.Приймак вважає, що «до поняття трудовий „трудоий потенціал” потрібно підходити з обох боків, згідно з ознаками „властивість-відношення”, які відображають відповідно атрибутивний та релятивний аспекти цього поняття» [38, С. 3-4].

Дослідивши наукові праці стосовно структурних елементів трудового потенціалу, Т.Фоміних зазначає наступне: «професор Б. Генкін вважає, і з ним загалом погоджуються такі автори, як: О.Федонін, І.Репіна, О.Олексюк, В.Васильченко, А.Гриненко, О.Гришкова, Л.Керб, що компоненти трудового потенціалу характеризують: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; можливості

генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; пропозиція на ринку праці. На їхню думку, наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу: здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу» [58].

Характеристики номінального та реального трудового потенціалу	
<p>«Під номінальним трудовим потенціалом розуміють максимальні можливості (реалізовані та нереалізовані) залучення працездатного населення до трудової діяльності, визначенні як сукупність його кількісних і якісних характеристик з урахуванням умов і регіональних особливостей, які впливають на його розвиток. Ця форма трудового потенціалу відображає атрибутивний аспект цього поняття. Він не складається із суми трудових потенціалів індивідів, а є окремим показником, який має кількісну міру і визначається здоров'ям населення регіону, демографічними, освітніми, кваліфікаційними, інтелектуальними, етнокультурними та іншими параметрами. Номінальний ТП виявляється в ході його використання в процесі суспільно-виробничих невиробничих відносин. Таким чином, номінальний — це теоретично-ймовірна гранична кількість і якість запасів праці в конкретних умовах геопросторово-часових координат, який детермінується системою господарювання, рівнем розвитку продуктивних сил у межах конкретної територіальної суспільної системи» [58].</p>	<p>«Реальний трудовий потенціал характеризує відношення між номінальним трудовим потенціалом та його використанням. Це частина номінального ТП, яка реалізує себе за заданих умов. Під реальним трудовим потенціалом слід розуміти ту кількість і якість запасів праці, якими володіє людина, група людей, суспільство і які є наявними на конкретну дату в межах України, тобто в конкретних умовах геопросторово-часових координат» [60, С. 396-397].</p>

Рис. 1.1. Характеристики номінального та реального трудового потенціалу [58; 60]

Примітка. Сформовано з використанням джерел [58; 60].

Г. Баб'як, В. Файфура, Д. Шушпанов акцентують увагу на демографічних, соціальних, духовних його компонентах [4].

«Дослідження проблем трудового потенціалу в регіональному аспекті є найменш розробленою проблемою з погляду оцінки стану та розвитку науково-методичної бази вимірювання кількісних і якісних характеристик трудового потенціалу» [45].

«Представники Львівської працересурсної школи вважають, що якісні параметри трудового потенціалу слід аналізувати за допомогою сукупності наступних ознак: демографічних, медико-біологічних, кваліфікаційних,

екологічних, науково-технічних, соціальних, психологічних, ідейно-політичних» [19, С. 13].

Шевчук Л. «...виокремлює дев'ять складових трудового потенціалу: біологічну (вага; зріст; вік; стать; фізична краса); демографічну (населення молодше працездатного віку; працездатного віку, старше працездатного віку); інтелектуальну (здібності до творчості; кількість геніальних осіб; талант); сакральну (святість у відношенні до довкілля; примітивний матеріалізм; науковий матеріалізм); історичну (традиції, рівень розвиненості суспільної системи); культурну (рівень культури, вихованість); освітню (рівень освіти, світогляд); соціальну (стартова соціальна позиція, орієнтація в соціальному середовищі, урахування законів поведінки); економічну (рівень доходів, рівень життя, умови праці); мотиваційну (особливості поведінки у процесі праці, особливості поведінки в побуті, поведінка під час відпочинку); здоров'я. Як уважає автор, з усіх компонентів біологічна, демографічна та інтелектуальна складові є основними для всіх інших. Їх кількісні та якісні характеристики детермінуються кількісними та якісними показниками здоров'я» [60, С. 29].

Узагальнюючи наукову думку, М.Пустовіт пропонує розуміти ««трудоі ресурси регіону» як частину людських ресурсів, яка зайнята в економіці регіону і кількісно відповідає економічно активному населенню. Вважаємо, що трудові ресурси регіону охоплюють наявну частину (ті, хто є зайнятим в економіці регіону) і приховану або потенційну частину, до якої відносяться працездатні особи, які знаходяться у пошуку роботи або тимчасово не працюють з певних причин (навчання, догляд за дитиною, військова служба тощо)» [43]. Автор стверджує, що «аналіз сутності трудових ресурсів з позиції залучення в економіку регіонів трудових ресурсів, їх розвитку та використання вимагає урахування різних аспектів, що стосуються трудової діяльності людини, зокрема: якісної підготовки та ефективного використання трудових ресурсів, збереження працездатності населення, керування трудовою діяльністю, моніторингу умов праці, підбору кадрів, соціального забезпечення та організації відпочинку» [43].

У контексті дослідження трудового потенціалу регіону наведемо термін «трудоресурсне забезпечення регіону», представлене М.Пустовітом. Це поняття «запропоновано розглядати як складне багатопараметричне явище, що має дуальну природу, проявом якої, з одного боку, є задоволення потреб економіки регіону у трудових ресурсах, включаючи кількісні та якісні характеристики економічно активного населення, а з другого, – використання працездатного населення у господарському комплексі, що передбачає поновлення та вдосконалення його характеристик... воно не тільки уточнює сутність категорії «трудоресурсне забезпечення регіону», а й потребує бачити у трудоворесурсному забезпеченні і об'єкт оцінки, і об'єкт діагностики та моніторингу, і об'єкт розвитку в інтересах життєздатності регіону загалом» [43].

Отже, погляд на поняття «трудоливий потенціал» в світлі сучасних тенденцій і викликів, створення сприятливих умов для його використання, відтворення і розвитку сприятиме підвищенню соціальної стабільності території, її економічному і екологічному розвитку завдяки, передусім, задоволенню потреб економіки регіону у трудових ресурсах.

На користь вказаного вище свідчить теза наступного змісту: ««регіональність» ринку праці, як і трудоворесурсного забезпечення, зауважують науковці, «доступна баченню лише через призму просторової уяви різноманітних видів людської діяльності (відтворювальної, соціокультурної, споживчої, екістичної), через різноманітні функції, які призначений виконувати ринок праці (розподільну, посередницьку, ціноутворювальну, стимулюючу, регулювальну, інформаційну, соціальну, сануючу, заперечувальну, організаційну, солітебно-диференціюючу тощо), через зіставлення із закономірностями розвитку всіх інших регіональних ринків і регіональних систем суспільства, а також (що особливо важливо) через геоінформаційні коди середовища розвитку держави загалом»» [51, с.26].

Формування і розвиток трудового потенціалу території повинні бути об'єктом державної політики.

1.2. Формування і розвиток трудового потенціалу регіону як об'єкт державної політики

Розвиток трудового потенціалу території безпосередньо залежить від стану регіонального розвитку.

У літературному джерелі «регіональний розвиток трактується як процес нагромадження позитивних, незворотних, закономірних змін (описується сукупністю показників соціально-економічного стану, структури економіки тощо), які призводять до зростання рівня життя населення в довгостроковій перспективі» [10]. Авторська позиція Г.Возняк [10] щодо розвитку регіонів така: «вектор розвитку регіону має бути орієнтований на зниження дотаційності та забезпечення саморозвитку регіону шляхом активізації внутрішніх потенційних можливостей; розвиток регіону, як стратегічна ціль державної регіональної політики, обумовлюється не тільки економічним зростанням, але, значною мірою, і державною бюджетною політикою; сучасна політика регіонального розвитку має базуватися на такій парадигмі, яка б враховувала інтереси регіонів, здобутки міжсекторного співробітництва, децентралізацію влади та збалансованість (бюджетну, економічну, соціальну, політичну)» [10].

Нерівномірність регіонального розвитку і значимість його забезпечення посилює роль регіональної складової у реалізації державної політики.

«Державна політика полягає у системному впливі держави через державні органи на суспільні процеси, що відбуваються на всій її території, у тому числі в будь-якій обмеженій, виділеній за певними ознаками її територіальній частині – у регіоні» [44].

Вкажемо на те, що сьогодні має місце зміна підходів у державній політиці щодо забезпечення регіонального розвитку (табл. 1.2).

«Початок нового тисячоліття засвідчує, що динамічно розвиваються ті регіони країн і світу, де функціонування економіки підпорядковано, передусім, інтересам людини, а регіональна політика орієнтована на збереження та ефективно залучення в економіку головного ресурсу – людського, створення умов

для високоефективної праці, знаннеорієнтованого розвитку, задоволення матеріальних і духовних інтересів, прав і свобод» [43].

Таблиця 1.2

Зміна підходів у державній політиці щодо регіонального розвитку [7]

Аспект	Традиційний підхід	Новий підхід
1	2	3
Сфера впливу політики	Регіональні диспропорції у розвитку, регіони із структурними проблемами	Регіональна конкурентоспроможність, використання потенціалу розвитку
Цілі політики	Забезпечення вирівнювання через збалансованій регіональній розвиток	Створення умов підвищення конкурентоспроможності регіонів, забезпечення соціальної інтеграції
Завдання політики	Компенсація втрат від занепаду у відсталих регіонах; зменшення впливу наслідків структурних змін	Задіяння регіонального потенціалу, що недостатньо використовується через програмування регіонального розвитку
Масштаби впливу	Секторний підхід, що передбачає вплив на обмежену кількість секторів, що впливають на розвиток проблемних регіонів	Інтегровані системні проекти розвитку із широким територіальним впливом
Просторовий масштаб	Регіони з проблемами економічного розвитку	Усі регіони незалежно від рівня розвитку
Масштаб адміністративно-територіального впливу	Регіон як адміністративно-територіальна одиниця	Регіон як адміністративно-територіальна одиниця, і найбільш адекватний об'єкт для ефективного впливу державної політики
Часові рамки впливу	Короткотермінові, середньотермінові	Довготермінові
<p>Основна різниця в старій та новій парадигмах регіональної політики полягає в тому, що традиційні підходи передбачали спрямування з гори донизу інвестиційно орієнтованої допомоги у визначені проблемні регіони, тоді як новий підхід зорієнтований на багаторівневу довгострокову взаємодію центрального, регіональних та місцевих органів влади, що базується на програмному підході і передбачає вплив на всі регіони країни, підвищення ефективності використання їх ендogenous потенціалу розвитку</p>		

Сформовано автором з використанням джерела [7].

«Державна регіональна політика є складовою політики держави, що спрямована на організацію її території в економічному, соціальному, гуманітарному, екологічному, політичному аспектах відповідно до державної стратегії розвитку. В “діяльнісних” термінах це управління економічним, соціальним, гуманітарним, екологічним, політичним розвитком держави у регіональному розрізі відповідно до державної стратегії розвитку» [44].

«Стратегічне управління економічним розвитком регіону – це вид управління, при якому функціонування території орієнтується на цільові вимоги, швидко адаптується до зовнішнього середовища, добирає засоби для

підвищення конкурентоспроможності території, що в результаті забезпечує стабільний розвиток в довгостроковій перспективі» [48].

Основними ключовими принципами, які слід враховувати при плануванні розвитку територій та впровадженні будь-яких ініціатив з регіонального і місцевого економічного розвитку, є наступні (рис. 1.2).

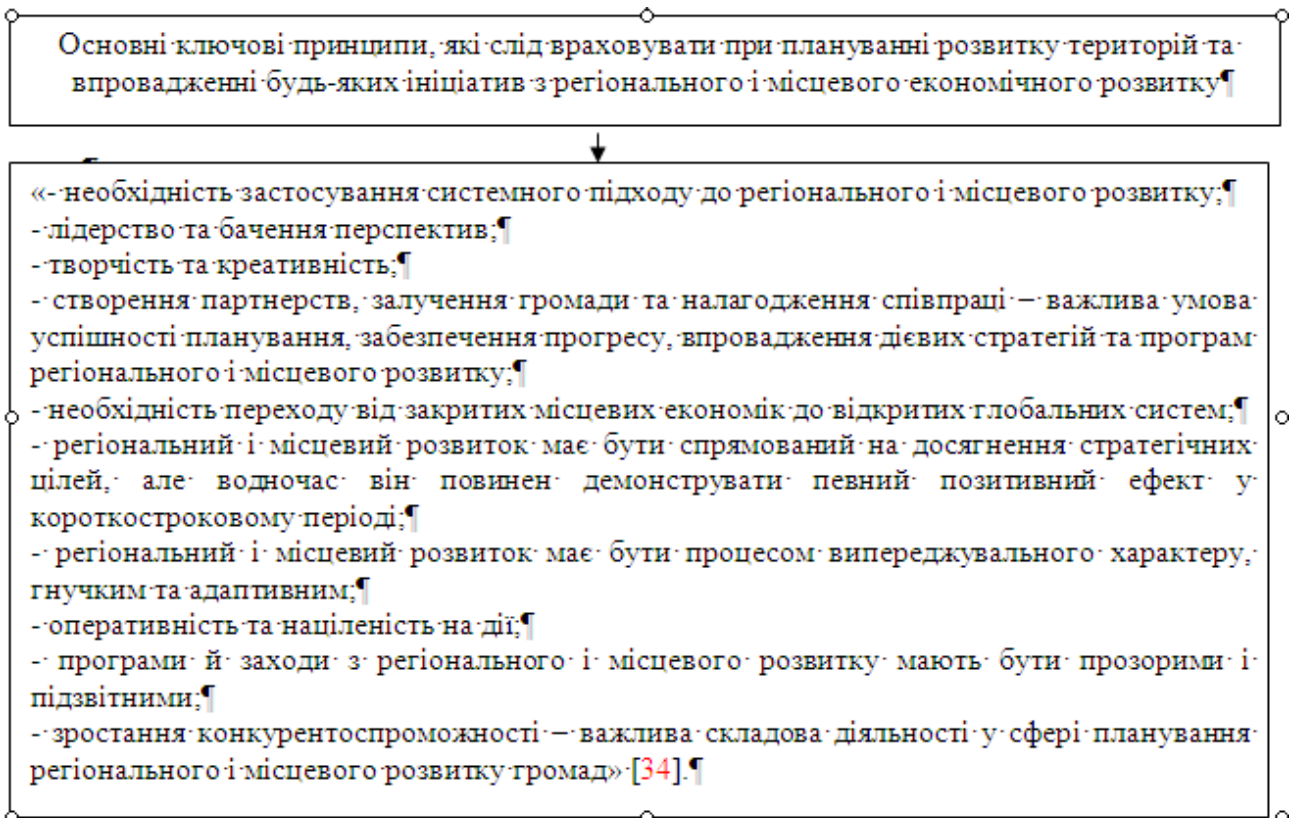


Рис. 1.2. Основні ключові принципи, які слід враховувати при плануванні розвитку територій та впровадженні будь-яких ініціатив з регіонального і місцевого економічного розвитку [34]

Примітка. Сформовано з використанням джерела [34]

У Державній стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки зазначено, що «...першочерговими завданнями нової регіональної політики є прискорення економічного зростання регіонів, підвищення їх конкурентоспроможності на основі ефективного використання внутрішнього потенціалу, створення нових робочих місць, покращення зайнятості населення, створення умов для повернення на батьківщину трудових мігрантів. Саме це може дати швидке та стійке зростання рівня якості життя людини незалежно від того, де вона народилася, де

проживає зараз і де буде проживати у майбутньому. Нова політика регіонального розвитку ґрунтується на врахуванні під час стратегічного та просторового планування ключових викликів, які впливають на людину, інфраструктуру, економіку та навколишнє природне середовище, а також включатиме побудову культури партнерства та співробітництва, орієнтованої на взаємодію громадян та публічних інституцій щодо розвитку. Заходи регіональної політики формуватимуться на основі отриманого досвіду, зібраних даних, висновків, рекомендацій, результатів аналізів та оцінки для забезпечення та підтримки високих стандартів управління та реалізації регіональної політики, що вимагає функціонування відповідних спеціалізованих аналітичних засобів, баз даних формування та оцінки політики» [39].

В основу реалізації цього документу покладено комплексний територіальний підхід, «...що передбачає, що об'єктом у рамках регіональної політики є територія, яка характеризується специфічним набором соціальних, просторових, екологічних та економічних особливостей. Заходи щодо реалізації державної регіональної політики спрямовуватимуться на підтримку потенційних центрів економічного зростання, які можуть поширювати свій позитивний вплив на розвиток сусідніх територій та впливають на розвиток регіону в цілому, а також на підтримку інтегрованих проектів розвитку територій з особливими проблемами розвитку, що повинно сприяти зниженню рівня міжрегіональної та внутрішньорегіональної асиметрії в розвитку територіальних громад та якості життя людини» [39].

Чинним документом визначено множину проблем, які стосуються формування і розвитку трудового потенціалу регіонів, зокрема: поглиблення демографічної кризи, зміни клімату та погіршення екологічної ситуації, погіршення якості людського капіталу, невідповідність інфраструктури сучасним потребам людини та економіки, слабкість публічних інституцій.

Стратегічне бачення регіонального розвитку, мета і цілі регіональної політики до 2027 року наведені на рис. 1.3.

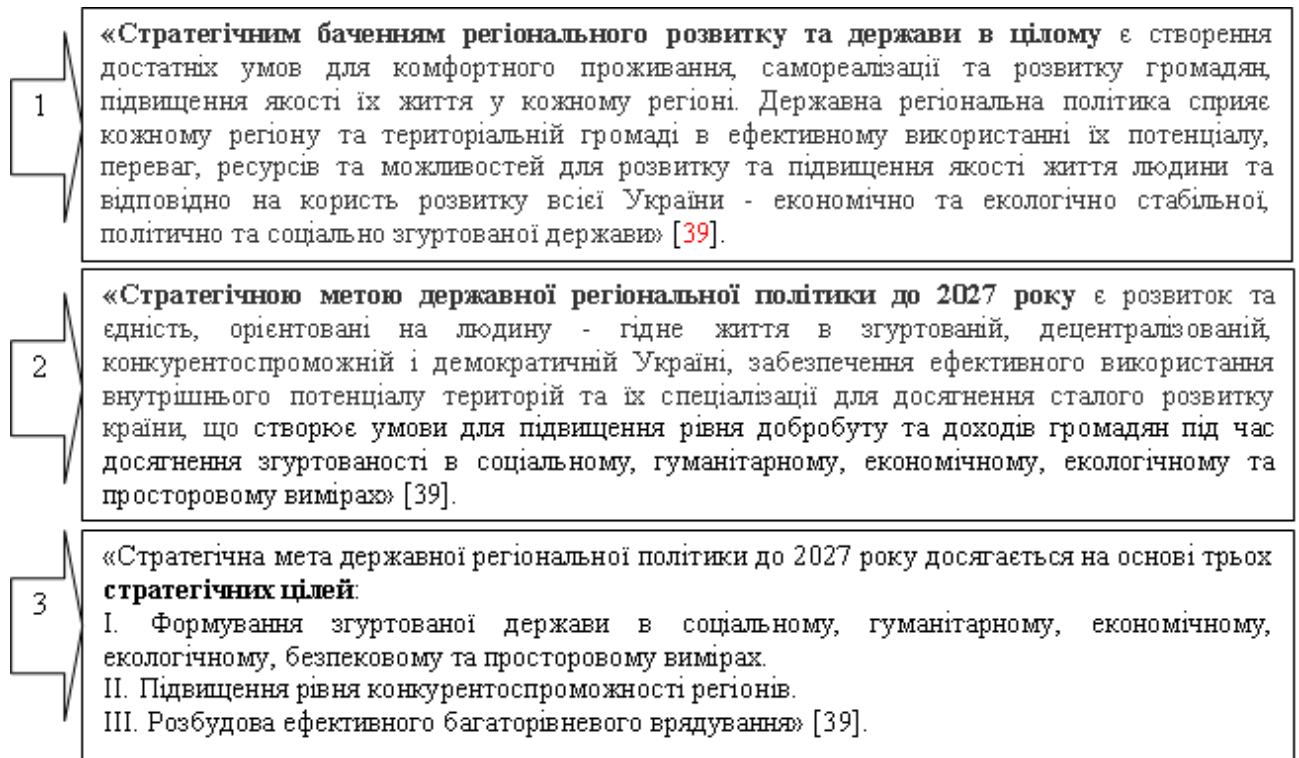


Рис. 1.3. Стратегічне бачення регіонального розвитку, мета і цілі регіональної політики до 2027 року [39].

Примітка. Сформовано з використанням джерел [39].

Усі пріоритети регіонального розвитку на період до 2027 року, визначені у цьому документі, прямо або опосередковано стосуються формування і розвитку трудового потенціалу регіонів і включають (рис. 1.3).

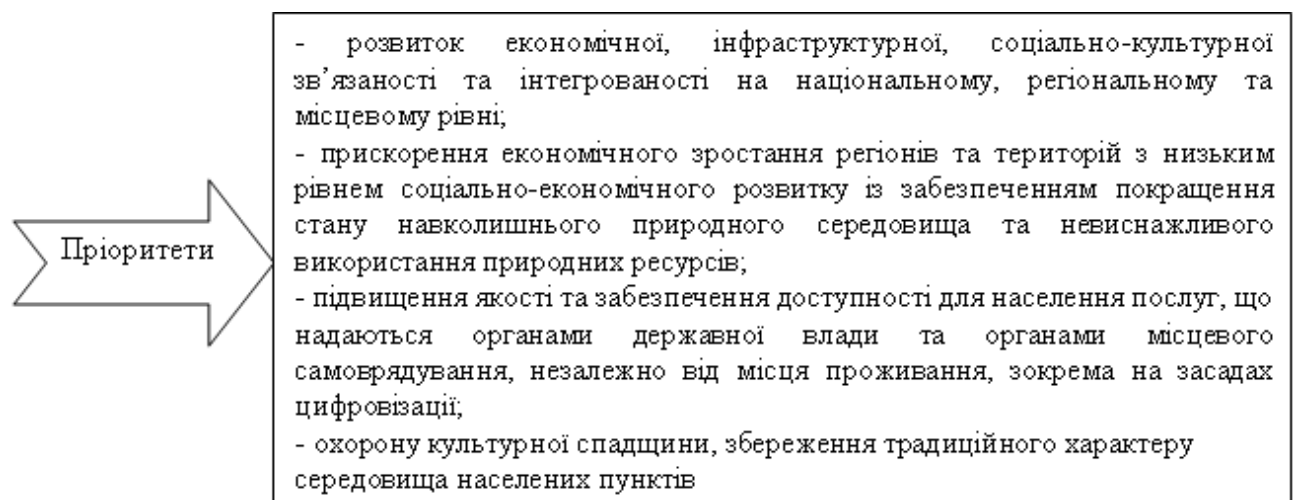


Рис. 1.3. Пріоритети регіонального розвитку на період до 2027 року [39].

Примітка. Сформовано за джерелом [39].

«Інструментами реалізації Стратегії є плани заходів щодо реалізації Стратегії відповідно на 2021-2023 і 2024-2027 роки; програми та проекти регіонального розвитку; регіональні стратегії розвитку та плани заходів з їх реалізації; державні програми щодо розвитку транскордонного співробітництва, соціально-економічного розвитку окремих територій, угоди щодо регіонального розвитку тощо. Виконання завдань Стратегії також забезпечують проекти регіонального розвитку» [39].

У рамках окремих напрямів державної регіональної політики Стратегія визначає завдання щодо цього.

В процесі реалізації визначених Стратегією [39] завдань щодо розвитку трудового потенціалу важливе місце відводиться формальним інститутам.

«Формальні інститути – сукупність правових норм, які визначають легітимне поле діяльності, встановлюють правила господарської взаємодії та ділової комунікації, зменшують ризики для економічних контрагентів, забезпечують передбачуваність їхньої поведінки» [29].

Попри те, що в основу реалізації чинного документу [39] покладено комплексний територіальний підхід, – процеси формування і розвитку трудового потенціалу регіону як об'єкта державної політики та їх регулювання вимагають врахування таких чинників, як: європейська інтеграція та децентралізація влади в Україні; проведення інституційних змін в розвитку територій; специфіка територій.

Висновки до розділу 1

1. Трудовий потенціал (ТП) виступає компонентою економічного потенціалу регіону. Його ефективне використання і розвиток є основою для соціально-економічного і екологічного розвитку території, оскільки «оперуючи різними категоріями (ресурси, витрати, доходи, інвестиції, регіональні ринки праці, товарів, послуг, капіталу тощо), регіональна економіка особливе місце відводить ресурсам праці (або трудовим ресурсам), які на початку нового тисячоліття виступають головною продуктивною силою нової технологічної ери» [49].

2. Оскільки сьогодні відсутнє чітке, вичерпне і загальноприйняте визначення терміну «трудоий потенціал», у роботі наведено різні його трактування, що мають місце у науковій літературі. Це дозволило автору стверджувати, що певною мірою відмінності у поглядах науковців на трактування вказаного вище поняття пов'язане з тим, що розгляд останнього може здійснюватись з позиції рівнів управління. За такого підходу можна розглядати «трудоий потенціал»: суспільства, регіону, підприємства (установи, організації), окремого працівника.

3. «Компоненти трудового потенціалу характеризують: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; пропозиція на ринку праці. Наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу: здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу» [58].

4. Розвиток трудового потенціалу території безпосередньо залежить від стану регіонального розвитку, нерівномірність якого і значимість забезпечення посилює роль регіональної складової у реалізації державної політики.

Державна регіональна політика повинна здійснюватись відповідно до державної стратегії розвитку. Тому, у роботі: проаналізовано державну стратегію регіонального розвитку на 2021-2027 роки на предмет відображення у цьому документі (його пріоритетах, цілях і завданнях) питання забезпечення розвитку трудового потенціалу. Підсумовано, що попри те, що в основу реалізації чинного документу покладено комплексний територіальний підхід, – процеси формування і розвитку трудового потенціалу регіону як об'єкта державної політики та їх регулювання вимагають врахування таких чинників, як: європейська інтеграція та децентралізація влади в Україні; проведення інституційних змін в розвитку територій; специфіка територій.

РОЗДІЛ 2

АНАЛІЗ ЧИННОГО МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ

2.1. Аналіз організаційно-функціональних основ для забезпечення розвитку трудового потенціалу території

Статут територіальної громади м. Нововолинськ є регламентом, що «визначає основи життєдіяльності територіальної громади міста Ново волинська як спільності громадян, що проживають в місті та селищі Жовтневому міста Нововолинська, засади, форму та порядок здійснення місцевого самоврядування територіальною громадою міста, структуру і повноваження органів та посадових осіб місцевого самоврядування міста, а також статус органів територіальної самоорганізації населення» [55].

Статтями 2-6 Статуту Нововолинської громади позиціоновано наступне (рис. 2.1).

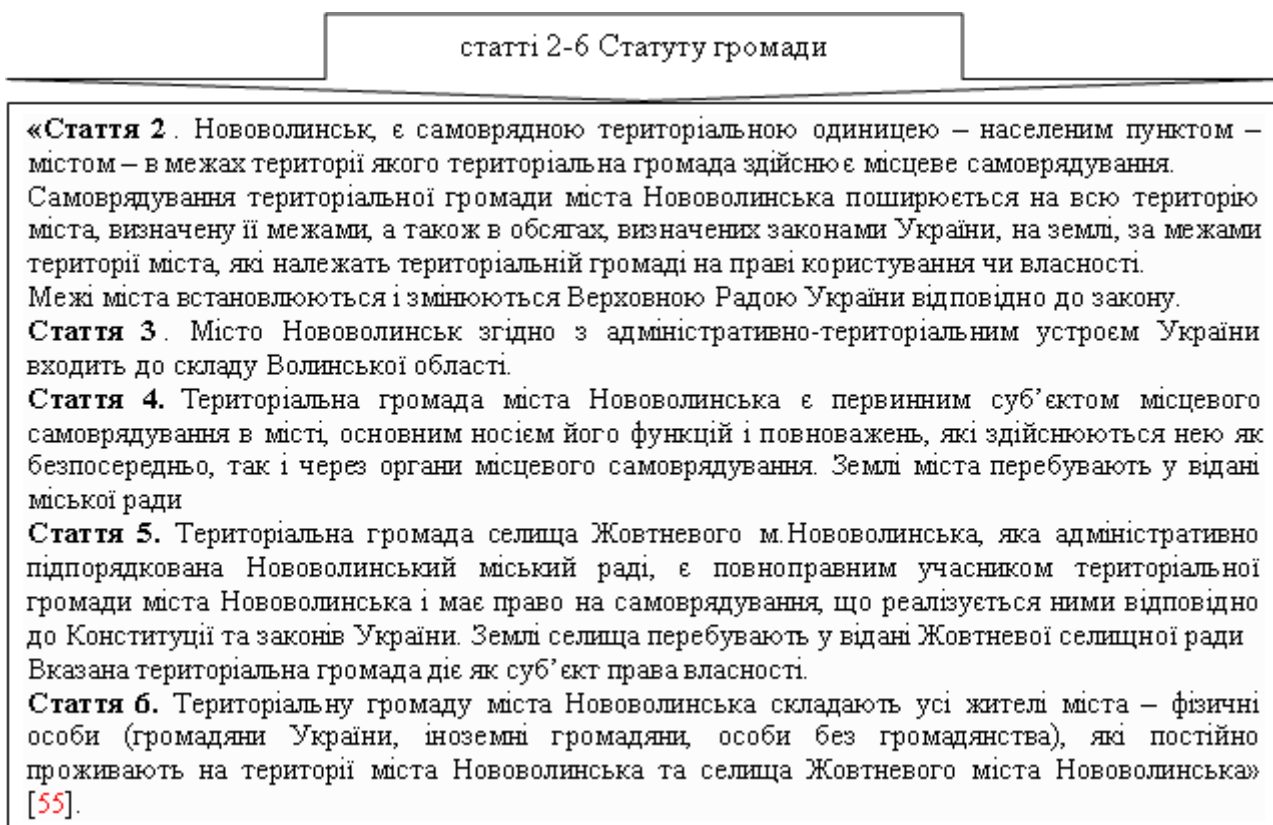


Рис. 2.1. Зміст статей 2-6 Статуту територіальної громади м. Нововолинськ [55]

Примітка. Сформовано на основі джерела [55].

Трудовий потенціал є складовою економічного потенціалу території З цього приводу стаття 16 Статуту вказує: «Економічне життя територіальної громади міста будується на засадах багатоманітності форм власності, підтримки підприємництва, захисту вітчизняних та місцевих виробників товарів і послуг, заохочення соціально важливої діяльності, встановлення місцевих податків та зборів, що відповідають потребам територіальної громади міста, поєднання інтересів всієї територіальної громади, учасників економічної діяльності та споживачів, зміцнення майнової та фінансової основи самоврядування територіальної громади» [55].

Аналізуючи організаційно-функціональні основи для забезпечення розвитку трудового потенціалу території, звернемося до статті 35 Статуту, яка зафіксує, що «...система місцевого самоврядування міста Нововолинська включає: територіальну громаду міста Нововолинська (включаючи територіальну громаду селища Жовтневого міста Нововолинська); Нововолинську міську раду; селищну раду селища Жовтневого міста Нововолинська; Нововолинського міського голову; селищного голову; виконавчі органи Нововолинської міської ради; виконавчі органи селищної ради; органи самоорганізації населення у м. Нововолинськ, включаючи органи самоорганізації населення у селищі Жовтневому міста Нововолинська» [55].

Регламентом Нововолинської міської ради обумовлено, що «Нововолинська міська рада (надалі-Рада) є представницьким органом місцевого самоврядування, що представляє інтереси сформованої територіальної громади з центром у місті Нововолинську, до складу якої увійшли розформовані територіальні громади селища Благодатне, сіл Грибовиця та Гряди, (включає в себе такі населені пункти: місто Нововолинськ, селище Благодатне, села: Грибовиця, Гряди, Тишковичі, Кропивщина, Низкиничі, Хренів) та здійснює від їх імені та в їх інтересах функції і повноваження місцевого самоврядування, визначені Конституцією України, Законом України «Про місцеве самоврядування в Україні» та іншими законами» [47].

У Регламенті виконавчого комітету Нововолинської міської ради зазначено, що «виконком є виконавчим органом міської ради, їй підконтрольним та підзвітним, а з питань здійснення делегованих йому повноважень органів виконавчої влади – також підконтрольним відповідним органам виконавчої влади... До складу виконавчого комітету входять: міський голова; секретар міської ради; заступники міського голови з питань діяльності виконавчих органів міської ради, керуючий справами виконкому, старости; інші члени виконкому, затверджені міською радою за пропозицією міського голови з числа керівників виконавчих органів міської ради, підприємств та установ міста, інших осіб» [46].

Порядок роботи, функціональне й повноваженєве навантаження структурних підрозділів виконавчих органів міської ради визначаються Положенням про них.

Структура виконавчих органів Нововолинської міської ради восьмого скликання представлена як посадами та структурними підрозділами без статусу юридичної особи, так і зі статусом юридичної особи (табл. 2.1).

Таблиця 2.1

Структура виконавчих органів Нововолинської міської ради (витяг) [56].

Посади та структурні підрозділи (без статусу юридичної особи)

1

«Міський голова Карпук Борис Сергійович

Заступник міського голови з питань діяльності виконавчих органів виконавчого комітету Нововолинської міської ради Пасевич Микола Федорович

Заступник міського голови з питань діяльності виконавчих органів виконавчого комітету Нововолинської міської ради Лефтер Юлія Олександрівна

Заступник міського голови з питань діяльності виконавчих органів виконавчого комітету Нововолинської міської ради Скрипник Вікторія Романівна

Керуюча справами міської ради Степюк Валентина Володимирівна

Секретар міської ради Шаповал Олена Сергіївна

1
Староста Благодашного старостинського округу Леоненко Олена Анатоліївна
Староста Грибовицького старостинського округу Степюк Інна Ярославівна
Громадська приймальня головний спеціаліст Гелевич Каріна Олегівна
Організаційно-виконавчий відділ виконавчого комітету начальник відділу Груш Світлана Йосипівна
Організаційно-виконавчий відділ міської ради начальник відділу Дорош Вікторія Володимирівна
Управління економічного розвитку, проєкційної діяльності та інвестицій начальник управління Корнійчук Тетяна Олександрівна
Відділ підприємництва та комунального майна начальник відділу Кратюк Тетяна Анастасіївна
Відділ проєкційної діяльності та інвестицій начальник відділу Сергєєв Вероніка Володимирівна
Відділ міжнародного співробітництва, туризму та промоції начальник відділу
Відділ персоналу начальник відділу Мацьоха Алла Володимирівна
Відділ містобудування та земельних відносин начальник відділу Орищук Світлана Іванівна
Управління «Центр надання адміністративних послуг» начальник управління Ковальчук Алла Петрівна;
Відділ організації надання адміністративних послуг начальник відділу, адміністратор Кушнір Інна Олександрівна
Відділ державної реєстрації начальник відділу, державний реєстратор Давидюк Йонатан Сергійович
<i>Посади та структурні підрозділи із статусом юридичної особи</i>
Управління соціального захисту населення начальник управління Волчанюк Наталія Борисівна
Відділ культури начальник відділу Душук Марія Юріївна
Управління освіти начальник управління Мороз Сергій Володимирович
Міський центр соціальних служб директор центру Кравчук Юлія Миколаївна
Відділ транспорту та зв'язу начальник відділу Коцура Юрій Васильович» [56].

Сформовано на основі джерела [56].

У контексті управління трудовим потенціалом території структурними підрозділами виконавчого комітету Нововолинської міської ради, які прямо чи опосередковано реалізують управлінський вплив, є: управління: освіти; культури; відділ з питань праці «...метою діяльності якого є: реалізація державної політики у сфері державного контролю за додержанням законодавства про працю щодо своєчасної та у повному обсязі оплати праці,

додержання мінімальних гарантій в оплаті праці, оформлення трудових відносин. Здійснення заходів для забезпечення на території міста виконання вимог законодавства України про охорону праці, указів Президента України, постанов Кабінету Міністрів України, рішень органів державного нагляду за охороною праці»» [56].

Статті 67-68 Статуту територіальної громади міста Нововолинськ врегульовують питання роботи депутатських комісій та депутатів міської ради. У статті 67 зазначено, що «депутатські комісії міської ради (постійні, тимчасові контрольні) є органами ради. обираються з числа депутатів для вивчення, попереднього розгляду і підготовки проектів рішень, здійснення контролю за виконанням рішень ради, її виконавчих органів. Депутатські комісії є підзвітними раді та відповідальними перед нею. Перелік, функціональна спрямованість і порядок організації роботи депутатських комісій визначаються регламентом ради та положенням про комісії, що затверджуються радою» [55].

Постійні комісії міської ради наведені на рис. 2.2.

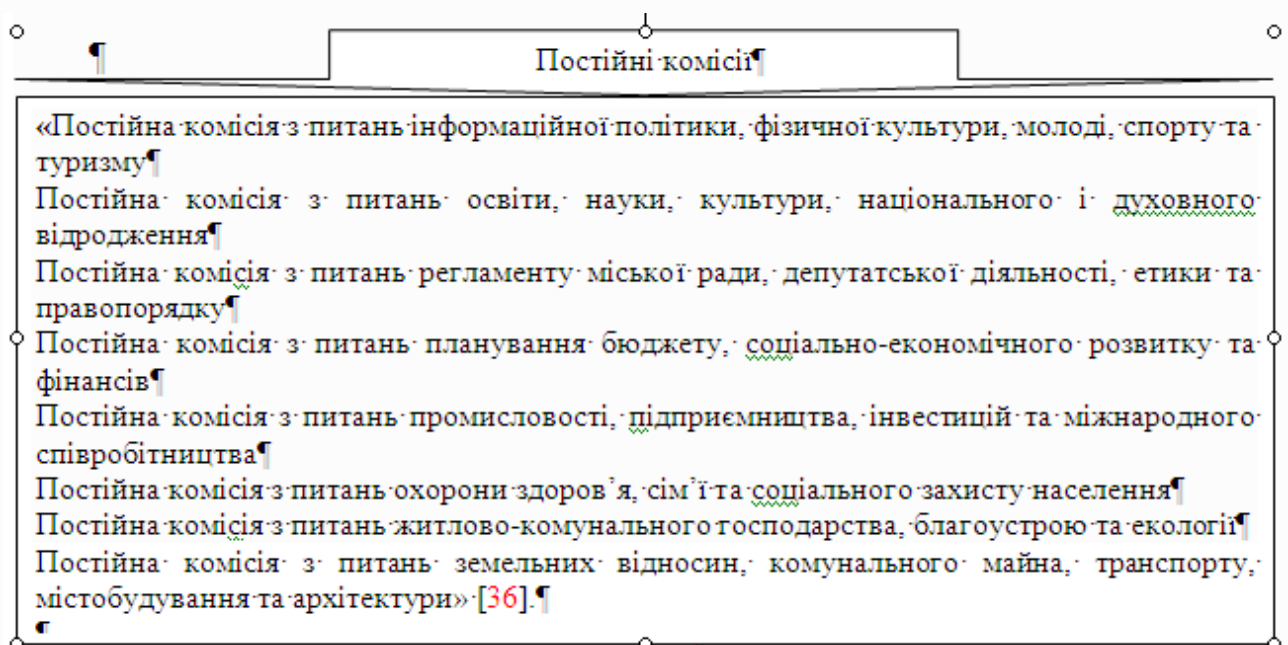


Рис. 2.2. Постійні комісії Нововолинської міської ради [36].

Примітка. Сформовано на основі джерела [36].

Стаття 68 обумовлює, що «депутат міської ради є повноважним представником територіальної громади міста в міській раді, який діє від імені

та в інтересах всіх мешканців міста, несе обов'язки перед виборцями та виконує їх доручення» [55].

Депутатський корпус Нововолинської міської ради складає 34 особи.

При виконавчому комітеті ради сформована і функціонує громадська рада, яка діє на основі положення ради, регламенту ради та річного плану її роботи.

Отже, аналіз організаційно-функціональних основ для забезпечення розвитку трудового потенціалу території показав, що вони сформовані. Основним суб'єктом управління трудовим потенціалом і процесом забезпечення його розвитку здійснює Нововолинська міська рада. Усі регламенти її роботи чіткі, зрозумілі і вони розміщені на сайті цього органу місцевого самоврядування (<https://nov-rada.gov.ua/>).

2.2. Аналіз стану трудового потенціалу території та тенденцій його розвитку

«Не можна не погодитись з твердженням, що трудовий потенціал регіону – це «наявні в даний час і передбачувані у майбутньому трудові можливості, що характеризуються кількістю працездатного населення, його професійно-освітнім рівнем, іншими якісними характеристиками» [6].

«Кількісну сторону трудового потенціалу регіону можна охарактеризувати такими показниками, як загальна чисельність працездатного населення регіону та сумарна кількість відпрацьованого робочого часу. До найважливіших якісних характеристик трудового потенціалу регіону відносять: стан здоров'я (населення регіону), рівень освітньої та кваліфікаційної підготовки, якість праці та технологій в галузі та інші демографічні характеристики... Трудовий потенціал регіону складається з багатьох компонентів, головні з яких – це здоров'я, освіта, професіоналізм, моральність, умотивованість, уміння працювати в колективі, творчий потенціал, активність, організованість, ресурси робочого часу тощо» [11].

Опираючись на вказане вище, трудовий потенціал Нововолинського регіону можна охарактеризувати як здатність робочої сили до праці з урахуванням її кількісних та якісних характеристик.

Для формування і розвитку трудового потенціалу демографічна складова відіграє істотну роль (табл. 2.2).

Таблиця 2.2

**Динаміка природного приросту населення Нововолинського регіону
(станом на 01.09.2021 року), тис. осіб [33]**

Назва показника	Значення показника
1	2
Проживає, у тому числі: постійне населення	50,1 50,0
Народжуваність на 1000 жителів	6,1
Смертність на 1000 жителів	14,4
Природний приріст на 1000 жителів	-8,3

Сформовано за даними [33].

У документі «Аналіз системи професійно-технічної освіти Волинської області» [1] вказується, що «тенденція останніх років свідчить про певну стабілізацію ситуації в демографічній сфері на Волині (зокрема зростанням чисельності населення до 2015 року, покращенням міграційного балансу)» [1].

Поряд із цим, наведені у табл. 2.2 вказують на те, що від'ємний природний приріст населення чинить негативний вплив на економіку регіону, її майбутній розвиток і трудовий потенціал громади.

«Формою реалізації трудового потенціалу є зайнятість населення. Таким чином, під час дослідження ефективності використання трудового потенціалу основну увагу науковці спрямовують на вивчення стану ринку праці. Досвід наукових досліджень дає змогу виокремити серед особливостей сучасного українського ринку праці такі: ... кон'юнктура українського ринку невірноважена та поєднує протилежні тенденції, а саме надлишку та дефіциту праці (дефіцит трудових ресурсів є важливим чинником, що блокує формування конкурентоспроможних виробничих структур інноваційного типу).

Проблема дефіциту робочої сили загострюється через брак досвідчених робітників окремих професій та кваліфікацій, адже протягом затижного трансформаційного періоду відбулися знецінення й поступова деградація трудових ресурсів. Базисною суперечністю є економічно необґрунтована й соціально несправедлива знижена ціна праці» [25].

Стан щодо зайнятості населення у Волинській області відображено на рис. 2.3.

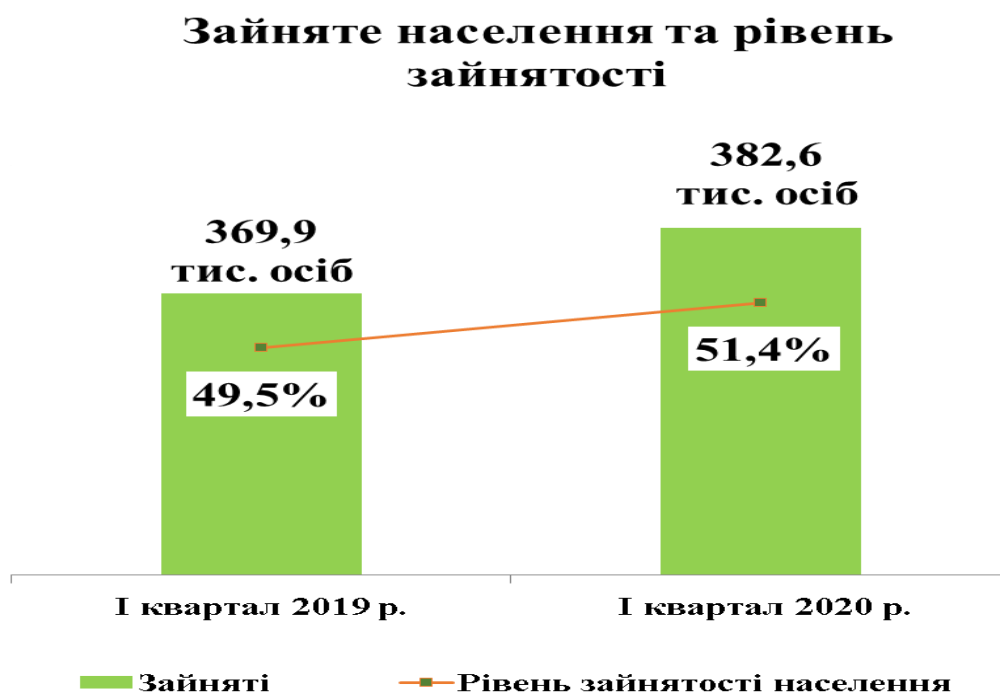


Рис. 2.3 Стан щодо зайнятості населення у Волинській області [53]

Примітка. Сформовано за даними [53].

Підтвердженням усього вищевказаного є те, що «загальні тенденції зниження споживчого попиту на основні товари й послуги у Волинській області не призвели до суттєвого вивільнення робочої сили. Основними проблемними питаннями розвитку є: високе навантаження незайнятих громадян на одне вільне робоче місце (вакантну посаду). Незважаючи на це, для значної частини підприємств дефіцит працівників робітничих професій все ж відчутний. Особливо це стосується робітничих професій високої кваліфікації, а також тих, що потребують значного досвіду з урахуванням специфіки виробництва. На

цьому фоні залишається відкритим питання підвищення мотивації та більш ефективної професійної орієнтації учнівської молоді. Орієнтація підприємств на оптимізацію витрат з одного боку підвищує вимоги до компетентності персоналу, з іншого – не призводить до підвищення заробітної плати. В цілому рівень заробітної плати для працівників робітничих професій залишається вкрай низьким. Виключення становлять працівники високої кваліфікації та рідкісних професій. Водночас, відзначається зростання вимог до рівня заробітної плати з боку працівників» [1].

Поряд із цим «розв'язання проблеми забезпечення своєчасної виплати заробітної плати та погашення заборгованості з неї перебуває на постійному контролі місцевих органів влади. Регулярно проводяться засідання Нововолинської міської комісії з питань забезпечення своєчасної виплати заробітної плати, пенсій, стипендій та інших соціальних виплат, на яких заслухано керівників відповідних служб, підприємств, установ і організацій, які не забезпечують своєчасну, у повному обсязі виплату заробітної плати працівникам» [2]. Більше того, «станом на 01.04.2021 року заборгованість з виплати заробітної плати в економічно-активних підприємствах становила 19170,5 тис.грн. За 2020 рік середньомісячна заробітна плата по місту становила 10190 грн та на 10,0 % перевищує середньомісячну заробітну плату в області» [3].

Перешкодою для ефективного використання і розвитку трудового потенціалу досліджуваного регіону є те, що у ньому (як і на рівні держави) відсутня методологія ідентифікації попиту на професійні навички трудових ресурсів.

Промисловий комплекс Нововолинського регіону (перелік промислових підприємств) включає 42 виробничі об'єкти, що належать до різних галузей економіки і різняться асортиментом продукції (рис. 2.4).

«Промисловим комплексом регіону за 2020 рік реалізовано промислової продукції на 4852,5 млн грн, що становить 15,1 % до загальнообласного показника. Обсяги реалізації промислової продукції у розрахунку на одного

жителя міста становили 86717 грн. По даному показнику місто посідає перше місце в області серед міст обласного значення» [3].

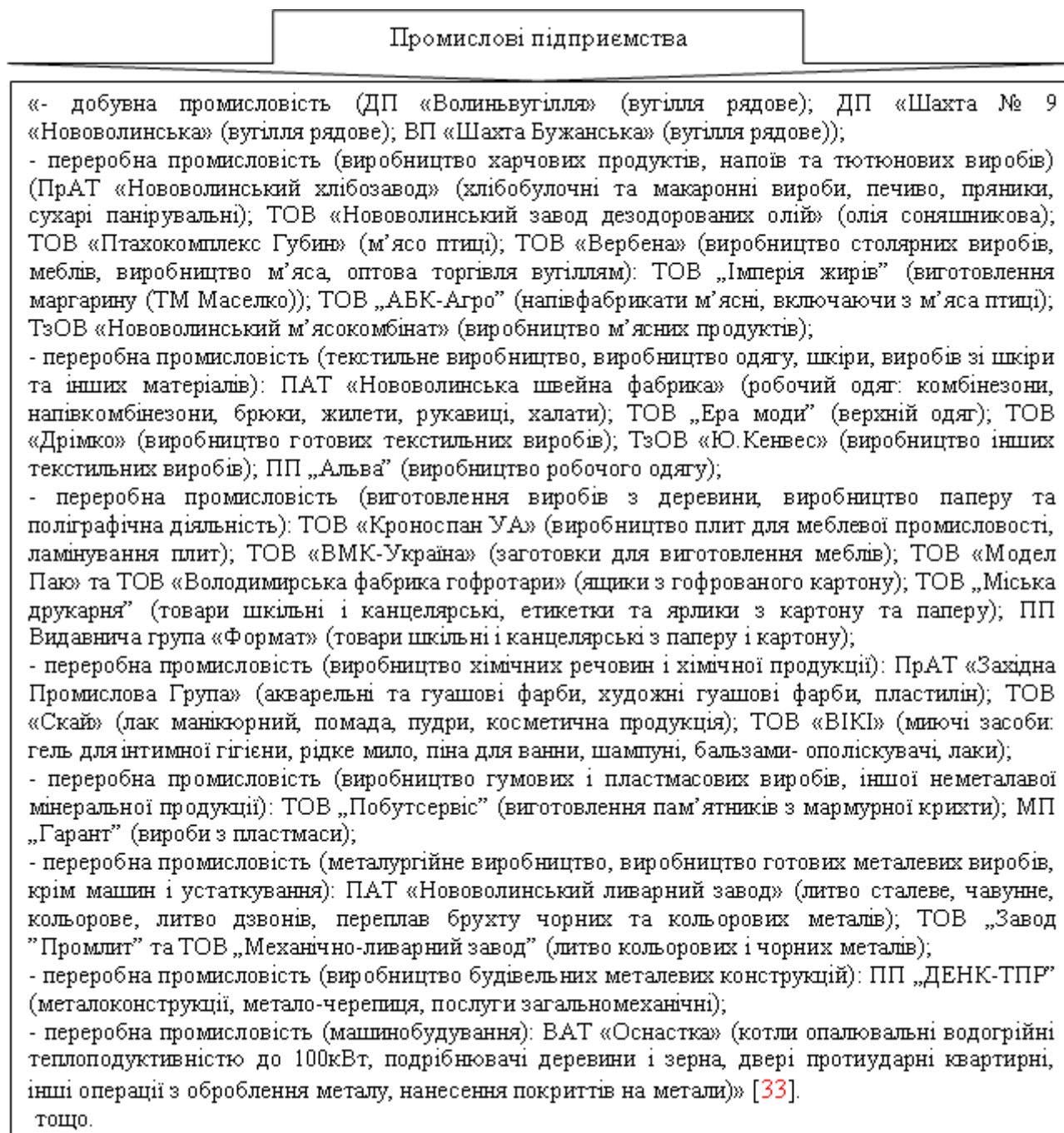


Рис. 2.4. Промисловий комплекс Нововолинського регіону [33]

Примітка. Сформовано за даними [33].

Інформація Головного управління статистики у Волинській області щодо соціально-економічного становища області у січні–червні 2021 року показує наступне (рис. 2.5).

Інформація Головного управління
статистики у Волинській області
щодо соціально-економічного
становища області у січні–червні
2021 року

За результатами обстеження робочої сили кількість робочої сили віком 15 років і старше у січні–березні становила 407,6 тис. осіб, з них у віці 15–70 років – 406,6 тис. осіб, що на 5,0% менше, ніж у відповідному періоді 2020р.

У складі робочої сили, як серед осіб віком 15 років і старше, так і у віці 15–70 років, 87,0% належали до зайнятих осіб, а решта (13,0%), відповідно до методології Міжнародної організації праці (МОП), класифікувалися як безробітні.

Кількість зайнятого населення віком 15 років і старше становила 354,8 тис. осіб, з них у віці 15–70 років – 353,8 тис. осіб, що на 28,8 тис. осіб менше порівняно з січнем–березнем 2020р.

Рівень зайнятості населення у віці 15 років і старше становив 43,0% населення відповідного віку, а серед осіб віком 15–70 років – 47,6% проти 51,4% рік тому (в Україні – 48,6% і 55,0%).

Кількість безробітного населення віком 15 років і старше та у віці 15–70 років, відповідно до методології МОП, складала по 52,8 тис. осіб.

Рівень безробіття як населення у віці 15 років і старше, так і серед осіб віком 15–70 років становив 13,0% (у січні–березні 2020р. серед осіб віком 15–70 років – 10,6%), що вище від середньодержавних показників (10,4% і 10,5%).

Кількість осіб, які не входять до складу робочої сили, віком 15 років і старше у січні–березні становила 416,8 тис. осіб, з них у віці 15–70 років – 336,5 тис. осіб

Рис. 2.5. Інформація Головного управління статистики у Волинській області щодо соціально-економічного становища області у січні–червні 2021 року [54].

Примітка. Сфоровано на основі джерела [54]/

За інформацією Волинської служби зайнятості обсяги запланованого масового вивільнення працівників у січні-вересні 2021 року у Нововолинській громаді становили 48 осіб, що менше аналогічного показника попереднього періоду. За професійними групами спостерігалось зменшення вивільнених: робітників з обслуговування устаткування, працівників сфери торгівлі і послуг, кваліфікованих робітників з інструментом.

Структура безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості, в тому числі, Нововолинському, станом на 1 жовтня 2021 року у % виглядала наступним чином (рис. 2.6).

Доповнюючи рис. 2.5, скористаємось інформаційним даними Волинської служби зайнятості, згідно яких кількість безробітних у Нововолинській громаді «у січні-вересні 2021 року склала 2222 особи» [35]. Кількість безробітних на одну вакансію становила 3 особи, що менше аналогічного показника 2020 року

на 2 позиції. Із загальної кількості вакансій (20451) у Волинській області у Нововолинській громаді цей показник становив 1631.

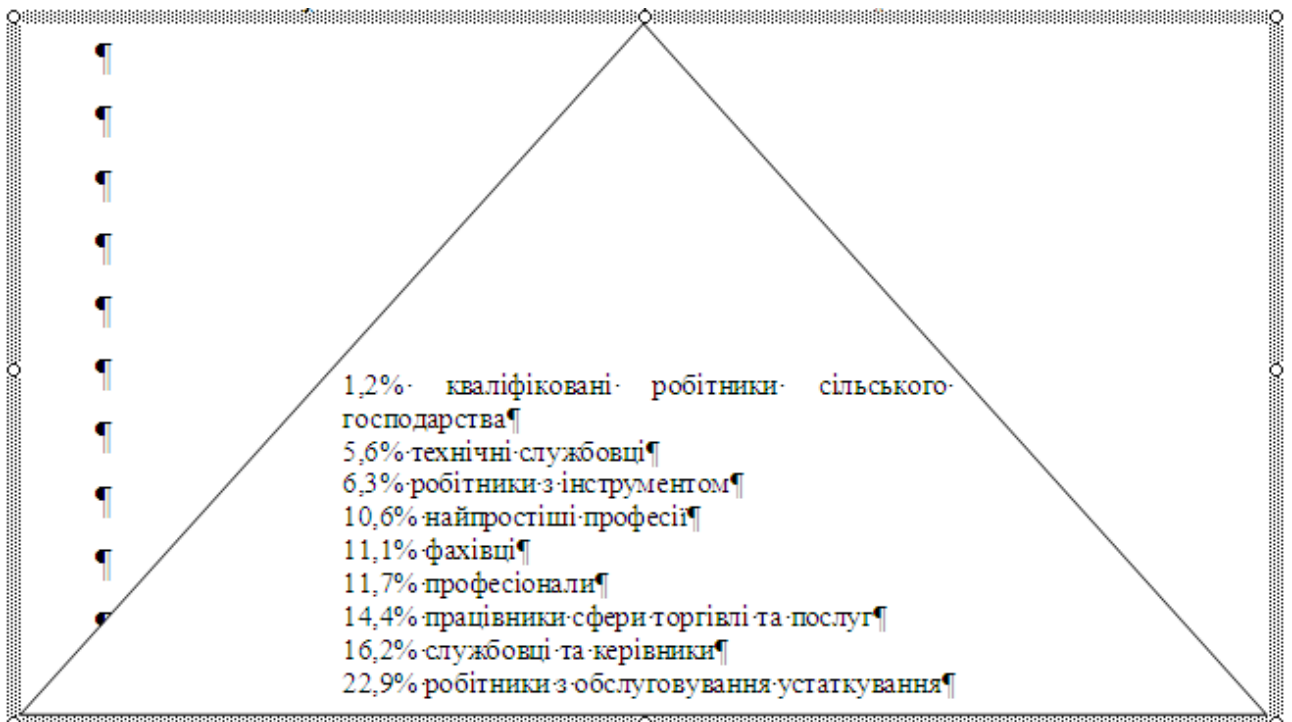


Рис. 2.6. Структура безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості, в тому числі, Нововолинському, станом на 1 жовтня 2021 року, % [53].

Примітка. Сформовано на основі джерела [53].

Для якісної характеристики трудового потенціалу слід використовувати не тільки демографічні показники, а й медико-біологічні, екологічні.

Так, «з початку епідсезону в Нововолинській громаді методом ПЛР підтверджено 5359 випадків коронавірусної хвороби COVID-19, з них: одужали – 4727; померли – 151. За останню добу (12.10.2021 року): 67 пацієнтів отримали позитивний результат тесту ПЛР; 48 жителів громади одужали; 1 випадок хвороби завершився летально. Триває кампанія вакцинації населення від коронавірусної хвороби. Станом на 12 листопада 2021 року у Нововолинській громаді загалом вакциновано 29 705 осіб, за останню добу – 434» [20].

Для характеристики стану розвитку трудового потенціалу доцільно скористатися інтегральним показником оцінки стану довкілля, котрий визначається за показниками стану атмосферного повітря, водних об'єктів,

земельних ресурсів в результаті тиску на них антропогенної діяльності людини. Цей інтегральний показник знаходиться в діапазоні від 0 до 1,0, причому вище його значення свідчить про більш сприятливий екологічний стан регіону.

За даними Державної служби статистики України «...інтегральний показник оцінки стану довкілля у Волинській області є найвищим в Україні (0,636) поряд з такими областями як: Житомирська (0,623), Закарпатська (0,620) та Рівненська (0,622). Середнє значення цього показника в Україні становить 0,435» [14].

Наведені дані вказують на те, що екологічна ситуація у Волинській області і Нововолинській громаді є сприятливою і чинить позитивний вплив на розвиток трудового потенціалу території.

Отже, трудовий потенціал Нововолинського регіону проаналізовано з урахуванням його кількісних та якісних характеристик. У контексті цього досліджено: демографічну складову, стан вивільнення робочої сили, структуру безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості, в тому числі, Нововолинському, медико-біологічні й екологічні показники досліджуваної громади.

2.3. Оцінка методів та інструментів забезпечення розвитку трудового потенціалу території

Л.Круп'як вказує, що «...для формування конкурентноспроможного трудового потенціалу регіонів доцільним є: забезпечення високої якості трудового потенціалу регіону, що потребує відповідної інвестиційної підтримки, котра сприятиме формуванню таких якісних показників людських ресурсів, як здоров'я, професіоналізм, освіченість, компетентність, відданість, мотивованість; використання економічних методів управління процесом формування конкурентноспроможності трудового потенціалу регіонів, які визначають як рівень трудової активності населення, так і якість його життя, зокрема, це підвищення рівня середньої заробітної плати за умови обґрунтованої її диференціації у регіоні» [23].

Отже, для забезпечення розвитку трудового потенціалу території повинні здійснюватись відповідні регулюючі впливи з боку держави і використовуватись множина методів та інструментів. Регулювання щодо розвитку трудового потенціалу Нововолинської громади реалізується місцевими органами влади та органами місцевого самоврядування. Одним із них є [Нововолинська міська філія Волинського обласного центру зайнятості](#). З метою розвитку трудового потенціалу вона, передусім, використовує методи інформаційно-комунікативного супроводу. Приміром, «для спрощення спілкування між клієнтами та фахівцями служби зайнятості в період карантину у Нововолинській міській філії працює гаряча телефонна лінія» [31].

За інформацією цієї державної установи «реєстрація осіб з метою надання статусу безробітного та призначення допомоги з безробіття проводиться під час особистого звернення безпосередньо у приміщеннях центрів зайнятості/філій ВОЦЗ з дотриманням протиепідемічних вимог або дистанційно через портал державних послуг «Дія» <https://diia.gov.ua/>. Детальна інструкція щодо процедури реєстрації – за посиланням <https://bit.ly/2ZXbY6e>» [31].

Розподіл зареєстрованих безробітних станом на 01.07.2021 року представляє рис. 2.7.

Розподіл зареєстрованих безробітних станом на 1 липня 2020 року

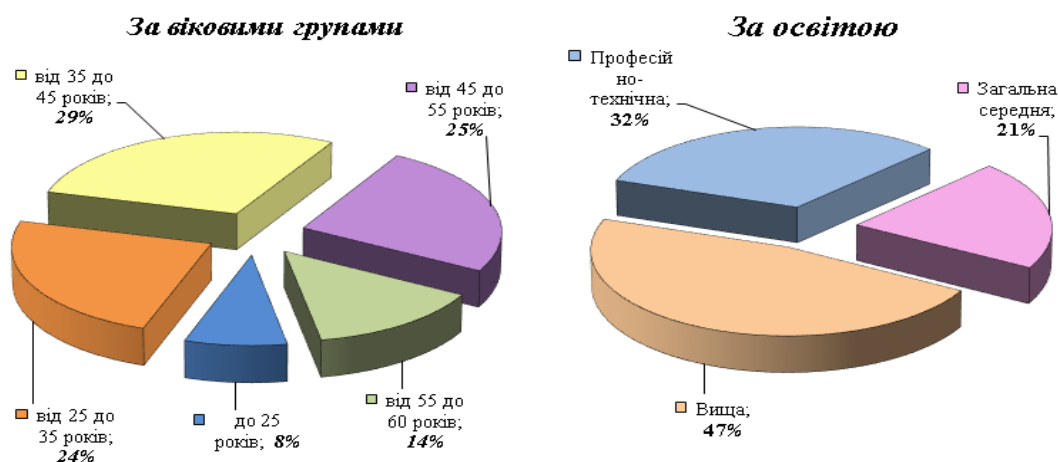


Рис. 2.7. Розподіл зареєстрованих безробітних станом на 01.07.2021 року [53].

Примітка. Сформовано на основі джерела [53]

«За видами економічної діяльності: серед зареєстрованих безробітних 19% раніше були зайняті у сфері оптової та роздрібною торгівлі; 16% – у сфері державного управління й оборони; 14% – у переробній промисловості; 6% – у сільському, лісовому та рибному господарстві; 6% – у сфері охорони здоров'я та наданні соціальної допомоги. За професійними групами, серед зареєстрованих безробітних переважають працівники сфери торгівлі та послуг (20%); робітники з обслуговування, експлуатації та контролювання за роботою технологічного устаткування, складання устаткування та машин (19%); особи з найпростішими професіями (13%); законодавці, вищі державні службовці, керівники, менеджери (управителі) (13%); фахівці (11%)» [53].

«В умовах децентралізації надзвичайно важливим є продовження активної співпраці з об'єднаними територіальними громадами (ОТГ). У I півріччі 2020 року послуги Волинської обласної служби зайнятості інформаційно-консультаційного змісту отримали 6,3 тис. мешканців об'єднаних територіальних громад» [53].

Для забезпечення розвитку трудового потенціалу Нововолинської громади Нововолинська міська філія Волинського обласного центру зайнятості співпрацює з працедавцями, які інформують її про існуючі вакансії.

Професії, за якими кількість вакансій є найбільшою, станом на 1 жовтня 2021 року за професійними групами (ТОП-10) відображені на рис. 2.8.

Нововолинська міська філія спільно з Волинським обласним центром зайнятості з метою сприяння розвитку трудового потенціалу регіону використовують ряд методів та інструментів (навчання тощо). Так, наприклад, «...з метою забезпечення професійно-кваліфікаційного рівня шукачів роботи вимогам роботодавців, у I півріччі 2020 року за сприяння Волинської обласної служби зайнятості 745 безробітних проходили професійне навчання, що на 56% менше, ніж у I півріччі 2019 року. Зокрема, кількість безробітних, які навчалися у центрах професійно-технічної освіти державної служби зайнятості становила 158 осіб. Найбільш поширеними професіями, які здобули безробітні, є: покоївка, манікюрник, кондитер, перукар (перукар-модельєр), візажист,

рибовод (кваліфікований робітник), кухар, косметик, адміністратор, верстатник широкого профілю» [53].

Професії, за якими кількість вакансій є найбільшою, станом на 1 жовтня 2021 року за професійними групами (ТОП-10)	
	Технічні службовці
→	касир торговельного залу адміністратор листоноша (поштар) оператор комп'ютерного набору оператор інформаційно-комунікаційних мереж обліковець з реєстрації бухгалтерських даних архіваріус діловод обліковець охоронник касир (в банку)
	Працівники сфери торгівлі та послуг
→	кухар продавець продовольчих товарів офіціант бармен продавець непродовольчих товарів продавець-консультант поліцейський (інспектор) патрульної служби перукар (перукар-модельєр) манікюрник
	Кваліфіковані робітники з інструментом
→	електрослюсар підземний швачка слюсар з ремонту колісних транспортних засобів електрогазозварник верстатник деревообробних верстатів штукатур маляр слюсар-ремонтник оглядач ремонтних вагонів електромонтер з ремонту та обслуговування електроустаткування

Рис. 2.8. Професії, за якими кількість вакансій є найбільшою, станом на 1 жовтня 2021 року за професійними групами (ТОП-10) [35].

Примітка. Сформовано на основі джерела [35]

Інші методи та інструменти, застосовувані [Нововолинською міською філією спільно з Волинським обласним центром зайнятості](#) з метою сприяння розвитку трудового потенціалу території наведено в табл. 2.3.

Таблиця 2.3

**Надання послуг Волинською обласною службою зайнятості
особам з числа мешканців міських поселень у січні-вересні 2020 - 2021 рр. [53].**

	Всього отримували послуги			з них, мали статус безробітного у звітному періоді			Пройшли профназначення			Кількість безробітних, охоплених профорієнтаційними послугами		
	2020	2021	%	2020	2021	%	2020	2021	%	2020	2021	%
A	1	2	3	4	5	6	13	14	15	19	20	21
Волинська область	31 756	29 883	94,1	16 532	15 716	95,1	746	637	85,4	15 417	15 321	99,4
Горохівська РФ ВОЦЗ	610	429	70,3	542	375	69,2	36	26	72,2	517	363	70,2
Івано-Франківська РФ ВОЦЗ	360	38	10,6	239	19	7,9	28	2	7,1	236	19	8,1
Кам-Каширська РФ ВОЦЗ	275	227	82,5	194	171	88,1	17	19	111,8	183	170	92,9
Ківерцівська РФ ВОЦЗ	1 228	817	66,5	794	590	74,3	46	27	58,7	765	574	75,0
Локачинська РФ ВОЦЗ	155	14	9,0	118	10	8,5	10	1	10,0	115	10	8,7
Луцька РФ ВОЦЗ	706	628	89,0	361	415	115,0	18	33	183,3	336	407	121,1
Любешівська РФ ВОЦЗ	332	286	86,1	159	172	108,2	11	7	63,6	158	170	107,6
Любомльська РФ ВОЦЗ	848	757	89,3	472	455	96,4	46	32	69,6	419	444	106,0
Маневецька РФ ВОЦЗ	1 213	1 182	97,4	488	485	99,4	21	18	85,7	455	455	100,0
Ратківська РФ ВОЦЗ	531	373	70,2	375	251	66,9	29	13	44,8	354	231	65,3
Рокитненська РФ ВОЦЗ	575	558	97,0	428	438	102,3	31	35	112,9	396	427	107,8
Старовинківська РФ ВОЦЗ	249	285	114,5	157	233	148,4	7	16	228,6	154	232	150,6
Турійська РФ ВОЦЗ	517	480	92,8	444	436	98,2	20	18	90,0	402	419	104,2
Шацька РФ ВОЦЗ	422	452	107,1	273	273	100,0	37	23	62,2	262	273	104,2
Вол- Волинська МРФ ВОЦЗ	1 952	2 013	103,1	1 393	1 461	104,9	111	116	104,5	1 354	1 445	106,7
Ковельський МРЦЗ	7 902	7 852	99,4	2 456	2 510	102,2	43	72	167,4	2 238	2 437	108,9
Луцький МЦЗ	10 658	10 564	99,1	5 878	5 572	94,8	137	98	71,5	5 475	5 421	99,0
Нововолинська МФ ВОЦЗ	3 223	2 928	90,8	1 761	1 850	105,1	98	81	82,7	1 598	1 824	114,1

Примітка. Сформовано за [53].

Приміром, «...з метою підвищення якості освітніх послуг, центрами професійно-технічної освіти державної служби зайнятості впроваджуються елементи дистанційного та дуального навчання. У I півріччі 2020 року навчання із застосуванням елементів дистанційного навчання проходило 65 безробітних (крavecь – 23 чол., кухар – 10 чол, перукар (перукар-модельєр) – 1 чол., рибовод (кваліфікований робітник) – 2 чол., кондитер – 1 чол., верстатник широкого профілю – 1 чол., манікюрник – 2 чол., підприємець-початківець – 11 чол., організація харчування в санаторно-курортних комплексах – 7 чол., основи організації і техніки обслуговування підприємств ресторанного господарства в санаторно-курортних комплексах – 7 осіб. А з елементами дуального навчання – 7 покоївок» [53].

Наведені у табл. 2.3 методи та інструменти забезпечення розвитку трудового потенціалу території охоплюють ті, які у науковій літературі вважаються пріоритетними, зокрема: «...забезпечення зайнятості незайнятого населення шляхом організації та розширеного проведення громадських робіт, а особливо в регіонах з високим рівнем безробіття; організація превентивної професійної переорієнтації та перенавчання працівників, що перебувають під загрозою звільнення; реформування оплати праці та розробки механізмів, які б забезпечували обґрунтовану диференціацію заробітної плати, виконання нею відтворювальної, стимулюючої, соціальної та регулюючої функцій; розвиток системи безперервної освіти як найбільш дієвого засобу підтримання якості робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності» [25].

Поряд із цим, «...наразі виникає необхідність в освітніх проєктах та програмах, що враховують запити ринку та є адаптивними, спрямовані на розвиток у слухачів м'яких навичок / soft skills, орієнтовані на освіту впродовж всього життя дорослих учнів. Розробка таких проєктів має також враховувати особливості навчання дорослих. Зокрема, такі як: широта та варіативність освітніх запитів (тематики та програм навчання) дорослих осіб; забезпечення необхідних комфортних умов навчання; орієнтація на саморозвиток; «фактор часу»; практико-орієнтований характер навчального процесу; використання в

навчальному процесі креативних технологій навчання, нових сучасних способів передачі знань та інформації; ймовірність виникнення конфліктних ситуацій в зв'язку з різним початковим рівнем умінь, знань та різним емоційно-психологічним станом слухачів; орієнтація навчального процесу на задоволення потреб дорослих слухачів» [24].

Висновки до розділу 2

1. Аналіз організаційно-функціональних основ для забезпечення розвитку трудового потенціалу території показав, що вони сформовані. Основним суб'єктом управління трудовим потенціалом і процесом забезпечення його розвитку здійснює Нововолинська міська рада. Усі регламенти її роботи чіткі, зрозумілі і вони розміщені на сайті цього органу місцевого самоврядування (<https://nov-rada.gov.ua/>).

2. Трудовий потенціал Нововолинського регіону проаналізовано з урахуванням його кількісних та якісних характеристик. Досліджено: демографічну складову, стан вивільнення робочої сили, структуру безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості, в тому числі, Нововолинському, медико-біологічні й екологічні показники досліджуваної громади.

3. Методи та інструменти забезпечення розвитку трудового потенціалу території охоплюють здійснення: навчання, превентивної професійної переорієнтації, проведення громадських робіт, безперервної освіти як найбільш дієвого засобу підтримання якості робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності в регіоні.

РОЗДІЛ 3

ВДОСКОНАЛЕННЯ МЕХАНІЗМУ ЗАБЕЗПЕЧЕННЯ РОЗВИТКУ ТРУДОВОГО ПОТЕНЦІАЛУ ТЕРИТОРІЇ

3.1. Перспективи інституціональних перетворень в процесі адміністративно-територіальної реформи як основа для забезпечення розвитку трудового потенціалу територій

«Міжнародні тенденції децентралізації державної влади, неспроможність органів місцевого самоврядування виконувати повною мірою надані повноваження, диспропорційність адміністративно-територіального устрою як основи існування нераціональної територіальної організації влади, необхідність забезпечення ефективності та прозорості процесу об'єднання територіальних громад зумовили розробку Кабінетом Міністрів України Методики формування спроможних територіальних громад. Ця Методика спрямована на створення територіальних громад сіл (селищ, міст), які внаслідок добровільного об'єднання здатні самостійно або через відповідні органи місцевого самоврядування забезпечити належний рівень надання послуг, зокрема у сфері освіти, культури, охорони здоров'я, соціального захисту, житлово-комунального господарства, з урахуванням кадрових ресурсів, фінансового забезпечення та розвитку інфраструктури відповідної адміністративно-територіальної одиниці» [40].

У Державній стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки «здійснена порівняльна характеристика підходів до формування та реалізації окремих елементів державної регіональної політики в рамках реалізації Державної стратегії регіонального розвитку. Зокрема, порівнюється інституційна спроможність державної регіональної політики за період 2014-2020 років та на 2021-2027 роки» [39]. (табл. 3.1).

На продовження табл. 3.1 вкажемо на те, що проект нової редакції Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (станом на 30.09.2020 року) передбачає проведення ряду змін.

Порівняльна характеристика підходів до формування та реалізації окремих елементів державної регіональної політики в рамках реалізації

Державної стратегії регіонального розвитку [39]

Елементи політики	Підходи до формування та реалізації державної регіональної політики	
	2014-2020 роки	2021-2027 роки
1	2	3
Об'єкти політики	надання допомоги слаборозвиненим регіонам через фінансову підтримку декларуваних депресивних територій як об'єктів політики, які де-факто не отримували допомоги	визначення типу територій, що потребують застосування особливих механізмів та інструментів державної підтримки розбудови конкурентоспроможного регіону та функціональної території шляхом залучення усіх суб'єктів розвитку та використання потенціалу ключових активів регіону/території як умови надання фінансової підтримки з державного бюджету
Підхід до планування	домінування галузевого підходу, який не враховує специфіку різних типів територій держави	визначення територій, що потребують державної підтримки, планування їх розвитку на засадах інтегрованого підходу (поєднання галузевого та територіального підходу)
Типи проектів	спрямування субсидій і державної допомоги переважно на створення об'єктів капітального будівництва (державне інвестування виключно в об'єкти державної або комунальної власності)	спрямування державних інвестицій у матеріальні та нематеріальні активи у вигляді так званих "твердих" та "м'яких" розвиткових проектів на основі якісної діагностики потенціалу та проблем територій, що потребують державної підтримки
Суб'єкти формування та реалізації політики	розроблення та реалізація політики здійснювалася виключно через центральні органи виконавчої влади, Раду міністрів Автономної Республіки Крим, обласні, Київську та Севастопольську міські держадміністрації	розроблення та реалізація політики здійснюється на усіх рівнях врядування (центральний, регіональний, місцевий) із залученням неурядових організацій
Фінансування	відсутність цільового фінансування Стратегії та програм регіонального розвитку, програми секторальної бюджетної підтримки у рамках виконання планів заходів з реалізації Стратегії	цільове спрямування коштів державного фонду регіонального розвитку на виконання програм регіонального розвитку, що забезпечують виконання окремих завдань Стратегії
Просторове планування	недотримання вимог містобудівної документації (Генеральної схеми планування території України, схем планування території на регіональному рівні, генеральних планів населених пунктів) під час здійснення державних інвестиційних програм/заходів	обов'язкове врахування вимог містобудівної документації (Генеральної схеми планування території України, схем планування території на регіональному рівні, генеральних планів населених пунктів) під час здійснення державних інвестиційних програм/заходів
Міжвідомча координація	міжвідомча координація відсутня внаслідок неефективної роботи Міжвідомчої координаційної комісії з питань регіонального розвитку	забезпечення Кабінетом Міністрів України належного рівня координації, зокрема через Міжвідомчу координаційну комісію з питань регіонального розвитку

1	2	3
Інституційна спроможність	інституційна спроможність базового рівня перебуває на початковому етапі становлення регіонального розвитку як суб'єктів регіональної політики	спроможність врядування агенцій розвитку як реальних суб'єктів регіональної політики забезпечення стратегічно ефективно управляти ресурсами для розвитку становлення агенцій регіонального розвитку як реальних суб'єктів регіональної політики

Сформовано на основі джерела [39]

Так, цей документ [32] «передбачає реалізацію низки інституціональних перетворень в процесі реформи адміністративно-територіального устрою, спрямованих на:

- приведення українського законодавства у відповідність до Європейської хартії місцевого самоврядування;
- визначення однакових підходів до обсягу повноважень місцевих рад (усі громади отримують однакові повноваження);
- розмежування повноважень держави та місцевого самоврядування;
- закріплення умов та гарантій передачі повноважень держави місцевому самоврядуванню» [32].

Нові (оновлені) позиції проекту Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (станом на 30.09.2020 року) [32] систематизовані на рис. 3.1.

Усі вказані на рис. 3.1 аспекти прямо чи опосередковано стосуються розвитку трудового потенціалу Нововолинського регіону.

Крім того, важливо, що глава 9 документу [41] апелює до Цілей сталого розвитку України на період до 2023 року і зазначає, що «...стратегічні документи з розвитку громади вже зараз розробляються найбільш прогресивними громадами за допомогою проектів міжнародної технічної допомоги, проте такі стратегії не мають необхідного зв'язку з фінансовим плануванням та містобудівною документацією... Стратегічні документи з розвитку громади є системою взаємопов'язаних документів, яка включає:

стратегію сталого розвитку території громади; концепції інтегрованого розвитку територій громади; містобудівну документацію» [41].

Нові (оновлені) позиції проекту Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (станом на 30.09.2020 року)¶		
<p>Щодо компетенцій місцевого самоврядування:¶</p> <ul style="list-style-type: none"> -- вперше в Україні територіальні громади отримують право вирішувати будь-які питання місцевого значення, не віднесені до компетенції держави або органів місцевого самоврядування інших рівнів;¶ -- вперше в Україні визначається перелік власних повноважень органів місцевого самоврядування, які виконуються у обов'язковому порядку (житлово-комунальне господарство, благоустрій тощо);¶ -- виключно законами визначаються і розмежовуються повноваження районних і обласних рад (усуваються підстави для конфлікту компетенцій між ними);¶ -- делеговані повноваження визначаються тільки у галузевих законах;¶ -- вводиться Єдиний реєстр повноважень. Для стабілізації відносин та навчання усіх зацікавлених осіб працювати за новими правилами передбачається перехідний період строком на один рік.¶ 	<p>Питання організаційної автономії місцевого самоврядування:¶</p> <ul style="list-style-type: none"> -- рада самостійно визначає свою структуру (держава не може втручатися у цю компетенцію);¶ -- визначено умови розмежування повноважень ради громади, як представницького органу та її виконавчих органів (рада не може приймати на себе виконавські функції та підняти утворені нею виконавчі органи). Усі делеговані державою повноваження реалізуються місцевим самоврядуванням через його виконавчі органи.¶ -- діяльність колегіальних органів координує голова громади.¶ 	<p>Положення щодо участі жителів громади у місцевому самоврядуванні.¶</p> <p>Передбачено, що брати участь у вирішенні питань місцевого значення (крім місцевих виборів та референдумів) можуть усі, хто проживає у громаді або володіє нерухомістю, сплачує податки на цій території. Крім цього, розширено права дітей та молоді на право участі у місцевому та регіональному житті.¶</p>

Рис. 3.1. Новації проекту Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (станом на 30.09.2020 року) [32]

Примітка. Сформовано на основі [32]

Стратегія сталого розвитку громади повинна бути векторизована тринапрямлено: економічно, соціально та екологічно. Екологічний напрям (як і усі інші) безпосередньо стосується розвитку трудового потенціалу Нововолинського регіону. Це пов'язано з тим, що «...забруднення навколишнього середовища негативно впливає на формування трудового потенціалу людини у зв'язку з погіршенням його кількісних та якісних характеристик: зниження природного приросту населення території,

підвищення смертності, зменшення тривалості активного періоду життя людини, підвищення рівня захворюваності, відставання у фізичному розвитку. У цілому екологічний чинник зменшує економічну оцінку трудового потенціалу території у зв'язку з втратами доданої вартості (внаслідок зменшення робочого часу та зниження продуктивності праці), та додатковими витратами на запобігання, усунення та компенсацію негативних соціальних наслідків забруднення навколишнього середовища» [58].

Як вказує О.Єрмаков «...стимулювання розвитку трудового потенціалу в масштабах сільських територій тісно пов'язане із їх функціями і передбачає створення для працівників і мешканців певної цінності проживання і праці в сільській місцевості, яка може проявлятися через наступні аспекти, а саме: кращий стан екології; кращі можливості для органічного харчування та помірної фізичної активності; сприятливіший психоемоційний фон; можливість збільшення житлового простору (дім, сад, подвір'я)» [15].

«Волинь стала однією з перших областей України, що прийняли рішення адаптувати Національну доповідь щодо Цілей Сталого Розвитку на регіональному рівні. Пропонована регіональна доповідь «Цілі Сталого Розвитку: Волинь» стане фундаментом змін стратегії розвитку області на період до 2030 року (рис. 3.2).

Усе зазначене на рис. 3.2 вказує на позитивно переміщені акценти на розвиток трудового потенціалу Волинської області та її територій, зокрема, Нововолинська.

Поряд із цим, ігнорування причинно-наслідкових взаємозв'язків між економічною та екологічною системами створює парадоксальну ситуацію, коли екологічні збитки відносять до збитків, викликаних стихійним лихом, які ніби то не пов'язані з економічною діяльністю суб'єктів господарювання, забрудненням довкілля. Натомість, з методологічної точки зору екологічні збитки (негативні екологічні ефекти), які є результатом виробничої діяльності, повинні бути невід'ємною складовою внутрішніх виробничих витрат і втрат, тобто їх слід відносити до інтернальних, а не екстернальних факторів

виробничої діяльності. Тобто екологізація регіональної економіки є об'єктивною необхідністю.

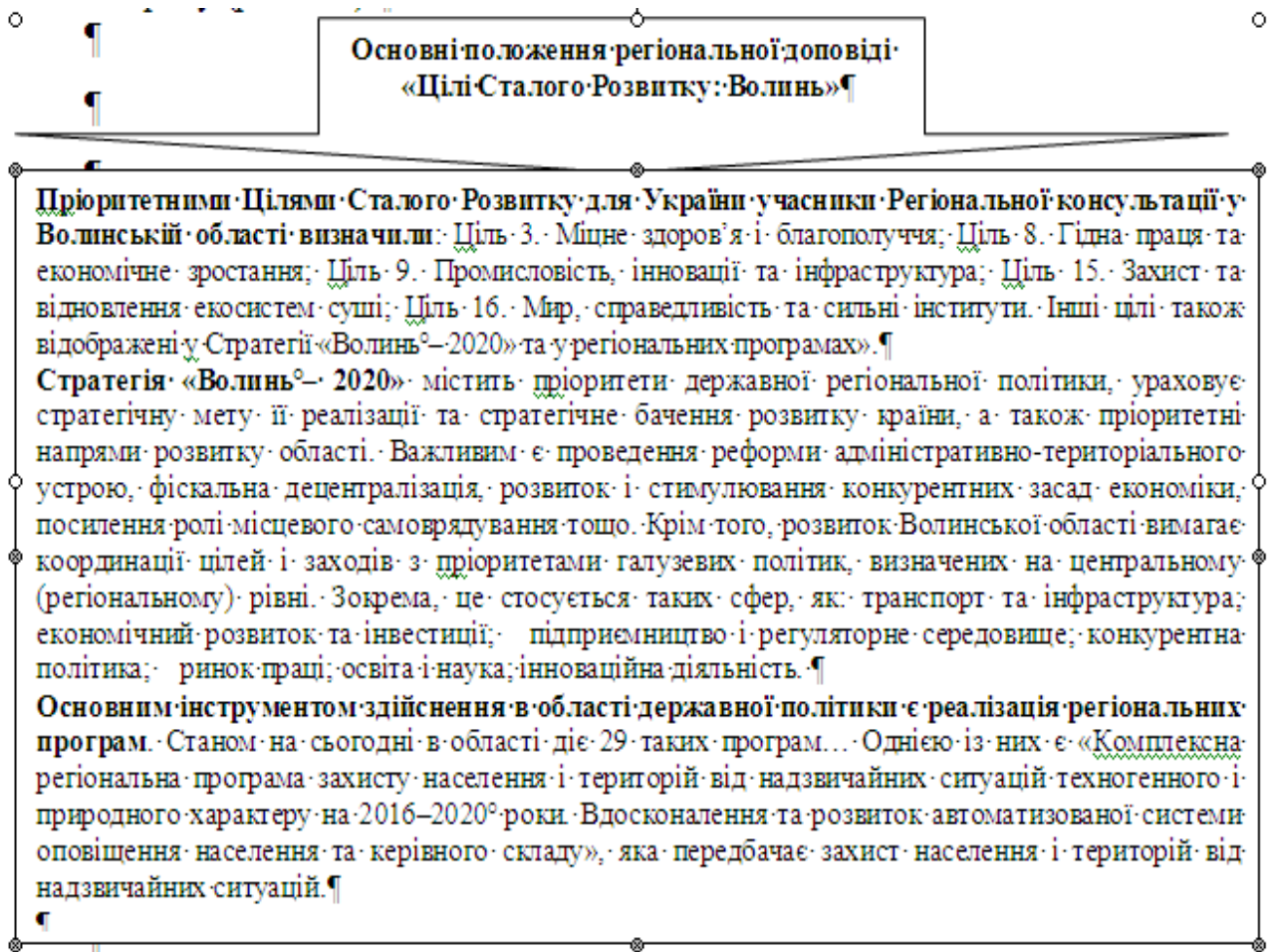


Рис. 3.2. Основні положення регіональної доповіді «Цілі Сталого Розвитку: Волинь» [59].

Примітка. Сформовано на основі джерела [59].

Отже, в сучасних умовах країні та її регіонам, в тому числі, Волинському, потрібно вирішувати складні питання виходу з екологічної кризи. Це актуалізує питання управління регіональною економікою на засадах екологізації і «зеленої економіки». Адже «тих, хто не бачить переваг «зеленої економіки», сталого розвитку, чекає «сіре» майбутнє» [59].

3.2. Вдосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу території на засадах кластерного підходу

«Прийняття проекту Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» «виглядає перспективним вирішенням проблеми поєднання інтересів місцевих еліт, амбіцій народних депутатів та потреб Уряду у створенні дійсно спроможних органів місцевого самоврядування (otg.cn.ua)» [13].

«Світовий досвід одним із найбільш дієвих інструментів досягнення спільних цілей в макросередовищі пропонує кластерні моделі. Вони є інтегрованими багатофункціональними системами, в межах яких поєднуються функції різних суб'єктів, спрямовані на досягнення спільної цілі. Такі утворення зазвичай мають складну будову, яка дозволяє погоджувати інтереси усіх учасників кластера і реалізовувати спільні заходи за рахунок формування організаційної структури і чіткого регламентування процесів і процедур управління. Концептуально, кластерна модель управління трудовим потенціалом може бути сформована на основі інтересів ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу населення» [15].

Для забезпечення дієвого результату слід враховувати цінність розвитку трудового потенціалу досліджуваної території не тільки для населення чи Нововолинської громади, але й для інших зацікавлених сторін (стейкхолдерів) (табл. 3.2). Використовуючи методологічний підхід О.Єрмакова, для заповнення табл. 3.2 ми скористались інформацією Нововолинської міської ради, яка міститься у рішенні виконавчого комітету Нововолинської міської ради від 19.08.2021 року № 279 «Про прогноз бюджету Нововолинської міської територіальної громади на 2022-2024 роки» [42].

Для узгодження дій стейкхолдерів доцільним є формування колективних органів — «...рада кластера і виконавчі органи. На першу повинні бути покладені обов'язки щодо розробки стратегії і плану спільних дій, формування дієвих інструментів управління, узгодження дій стейкхолдерів тощо. ументів управління, узгодження дій стейкхолдерів тощо. На виконавчі органи повинні

бути покладені обов'язки щодо реалізації спільного плану дій, забезпечення безпосереднього виконання робіт, їх планування, контроль і регулювання» [15].

Таблиця 3.2

Матриця ключових стейкхолдерів розвитку трудового потенціалу населення Нововолинської громади [15; 42]

Стейкхолдер	Інтерес	Вплив
1	2	3
Органи регіонального управління	«- забезпечення комфортності проживання мешканців громади» [42].	- покращення показників населення (психофізичних та ін.) і трудових ресурсів регіону (здатності до праці тощо) із застосуванням фінансових інструментів та шляхом побудови сприятливого інституційного середовища
Орган місцевого самоврядування (Нововолинська міська рада)	«- забезпечення створення та підтримки сприятливого життєвого середовища, необхідного для всебічного розвитку людини, її самореалізації, захисту її прав, надання населенню місцевим самоврядуванням, утвореними установами та організаціями високоякісних і доступних адміністративних, соціальних та інших послуг, створення належних матеріальних, фінансових та організаційних умов для забезпечення здійснення власних і делегованих повноважень» [42]. - формування соціально-економічного і екологічного середовищ для розвитку громади і її трудового ресурсу,	- вирішення соціальних, економічних і екологічних проблем Нововолинської громади.
Суб'єкти господарювання	«- потреба у працівниках із затребуваним набором компетентностей» [15].	- виплата заробітної плати, - використання трудового ресурсу за призначенням у відповідності до компетентності працівника, його знань, вмінь і навичок.
Заклади охорони здоров'я	«- потреба у підвищенні рівня психофізичного здоров'я населення» [15]. «- підвищення рівня медичного обслуговування населення, розширення можливостей щодо його доступності та якості» [42].	- зміцнення психофізичного потенціалу жителів громади, здоров'я населення і відповідно створення передумов для підвищення продуктивності праці робітників; - формування сприятливішого психоемоційного фону.

Заклади культури і мистецтва	«- популяризація народної творчості та проведення культурно-мистецьких заходів» [42].	- посилення культурних характеристик мешканців громади та її трудових ресурсного потенціалу.
Заклади освіти	«- забезпечення належного функціонування загальноосвітніх та дошкільних закладів та інших закладів освіти» [42].	- підвищення цінності проживання у Нововолинській громаді, створення передумов для підвищення освітнього рівня мешканців, зростання продуктивності праці працівників.
Заклади фізичної культури і спорту	«- підвищення рівня залучення населення до занять фізичною культурою та масовим спортом, набуття навичок здорового способу життя, зміцнення здоров'я нації та попередження захворювань; - забезпечення розвитку олімпійських та неолімпійських видів спорту, підтримка спорту вищих досягнень» [42].	- покращення здоров'я жителів громади, в тому числі, працездатного населення, шляхом заняття спортом і попередження захворювань.
Суб'єкти інвестиційної діяльності	«- отримання нових об'єктів для інвестування» [15].	- формування нових можливостей розвитку Нововолинської громади; - створення нових робочих місць.
Організації в сфері охорони природи	- вирішення природоохоронних і природоресурсових проблем Нововолинської громади.	- зменшення антропогенного тиску на довкілля; - пропаганда екологічних питань і проблематики, яка вимагає вирішення.
Громадський сектор економіки регіону	- підтримка реалізації проектів і програм	- розв'язання різнохарактерних проблем розвитку регіону і його трудового потенціалу (приміром, утримання в належному стані території громади та її доріг).

Сформовано автором з використанням методологічного підходу [15] і джерела [42]

Приміром, для отримання жителями Нововолинської громади «...нових компетентностей і їх розвитку відповідно до потреб ринку праці можуть створюватися мережі навчальних курсів, центри сертифікованого навчання» [15]. До участі у них доцільно залучити: Нововолинську міську раду, освітні

заклади регіону, інвесторів, суб'єктів господарювання. Кожен із цих учасників повинен мати відповідне функціональне навантаження.

Крім зміцнення освітньої компоненти трудового потенціалу Нововолинської громади інтереси стейкхолдерів повинні синхронізуватись за іншими напрямками діяльності. Так, процес охорони здоров'я жителів досліджуваної громади, в тому числі, її працездатного населення, не повинен обмежуватись тільки заходами щодо надання медичної допомоги, а й включати також заходи з профілактики хвороб, сприяння формуванню здорового способу життя, а також позитивного впливу на детермінанти здоров'я. З цією метою у Нововолинській громаді повинні організовуватись і проводитись санітарні та протиепідемічні заходи силами органів місцевого самоврядування, закладів охорони здоров'я, фізичної культури і спорту, спонсорів та інвесторів.

На користь логічності усього вищевказаного свідчить теза такого змісту: «...відповідно до «Основ Європейській стратегії ВООЗ з розвитку систем охорони здоров'я» визначені чотири ключові функції для будь-яких систем охорони здоров'я: надання послуг (індивідам та колективам); фінансування (бюджетне фінансування та залучення додаткових коштів за рахунок некомерційної господарської діяльності, їх угруповання і розподіл, а також здійснення закупівель і виплат); формування ресурсів (кадрових, фізичних, технологічних та інформаційних); спрямовуюче керівництво (контроль і управління)» [12].

Також необхідно розвивати і посилювати процес валеологічної підготовки (ведення здорового способу життя) не тільки медичних кадрів регіону, а й посадових осіб Нововолинської міської ради, трудових ресурсів території. Для цього доцільно використовувати такі технології: навчання здоров'ю (формування і утвердження життєвих звичок, профілактики травматизму); виховання культури здоров'я (виховання особистих якостей, які сприяють збереженню та зміцненню здоров'я).

«Здоров'я людини завжди виступає головним чинником безпеки нації. Вирішальний вплив на стан здоров'я людини має спосіб її життя» [5, С. 185].

Здоровий спосіб життя закладає фундамент гарного самопочуття, зміцнює захисні сили організму й розкриває його потенційні можливості. Невід'ємним компонентом здорового способу життя є правильне, збалансоване, раціональне харчування. Дані ВООЗ підтверджують це і наведені на рис. 3.3.

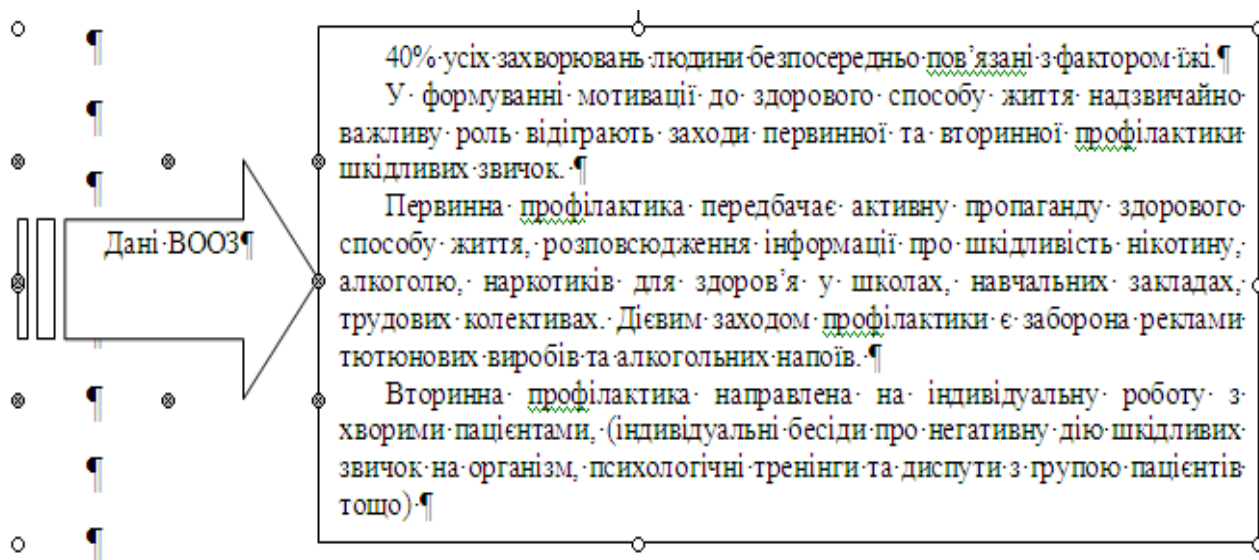


Рис. 3.3. Дані Всесвітньої організації охорони здоров'я (ВООЗ) [16].

Примітка. Сформовано на основі джерела [16].

Процес валеологічної підготовки повинен стати комплексом організаційних і педагогічних заходів, що забезпечують формування знань, умінь і навичок з валеології, засвоєння яких впливає на ефективність професійної діяльності, сприяє розвитку професійної майстерності і компетентності, формує готовність трудових ресурсів Нововолинського регіону до виконання професійних обов'язків.

У рамках вдосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу території на засадах кластерного підходу і побудови кластеру щодо управління трудовим потенціалом Нововолинського регіону важливим є пошук "точок дотику" інтересів усіх зацікавлених сторін з інтересами розвитку досліджуваної території і її трудового потенціалу. Цього можна досягти через проектний менеджмент, реалізацію проектів, ініціатив.

Так, розглядаючи стратегічний процес управління трудовим потенціалом Нововолинського регіону як системи, спочатку повинні бути визначені місія

місія і цілі (наприклад, підвищити економічну, соціальну і екологічну ефективність трудових ресурсів, зорієнтувати на це управлінську і господарську діяльність в регіоні). Потім слід визначити структуру, механізми і методи (наприклад, забезпечення ефективної взаємодії правового, організаційного, економічного механізмів впливу на процес управління трудовим потенціалом досліджуваного регіону).

Отже, для вдосконалення системи стратегічного управління регіоном і формування стратегії управління його трудовим потенціалом доцільно створити кластерне утворення. Кінцевою метою пропонованого кластеру щодо управління трудовим потенціалом Нововолинського регіону повинно стати формування чіткої і узгодженої з усіма зацікавленими сторонами системи дій, заходів, процедур і механізмів, котрі мають бути зафіксовані у регламентах усіх учасників кластеру, відповідати чинному законодавству.

Реалізація кластерного підходу до управління трудовим потенціалом досліджуваної території, на нашу думку, уможливить оптимізацію процесів управління цим потенціалом, удосконалення організаційно-функціональних зв'язків між учасниками кластеру, розвиток інформаційної роботи з громадськістю і трудовими ресурсами регіону.

Висновки до розділу 3

1. Звертаючись до проектів нових редакцій Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (станом на 30.09.2020 року та станом на 26.02.2021 року), автор констатує, що усі оновлені аспекти цих проектів прямо чи опосередковано стосуються розвитку трудового потенціалу Нововолинського регіону. На продовження автор зазначає, що «Стратегія «Волинь – 2020» вказує на позитивно переміщені акценти на розвиток трудового потенціалу Волинської області та її територій, зокрема, Нововолинська і стверджує, що в сучасних умовах країни та її регіонам, в тому числі, Волинському, потрібно вирішувати складні питання виходу з екологічної кризи. Це актуалізує питання

управління регіональною економікою на засадах екологізації і «зеленої економіки».

2. Для формування стратегії управління трудовим потенціалом регіону доцільно створити кластерне утворення. Кінцевою метою пропонованого кластеру щодо управління трудовим потенціалом Нововолинського регіону повинно стати формування чіткої і узгодженої з усіма зацікавленими сторонами системи дій, заходів, процедур і механізмів, котрі мають бути зафіксовані у регламентах усіх учасників кластеру, відповідати чинному законодавству.

Реалізація кластерного підходу до управління трудовим потенціалом досліджуваної території, на думку автора, уможливить оптимізацію процесів управління цим потенціалом, удосконалення організаційно-функціональних зв'язків між учасниками кластеру, розвиток інформаційної роботи з громадськістю і трудовими ресурсами регіону.

Висновки

1. Трудовий потенціал (ТП) виступає компонентою економічного потенціалу регіону. Його ефективне використання і розвиток є основою для соціально-економічного і екологічного розвитку території, оскільки «оперуючи різними категоріями (ресурси, витрати, доходи, інвестиції, регіональні ринки праці, товарів, послуг, капіталу тощо), регіональна економіка особливе місце відводить ресурсам праці (або трудовим ресурсам), які на початку нового тисячоліття виступають головною продуктивною силою нової технологічної ери» [49].

2. Оскільки сьогодні відсутнє чітке, вичерпне і загальноприйняте визначення терміну «трудовий потенціал», у роботі наведено різні його трактування, що мають місце у науковій літературі. Це дозволило автору стверджувати, що певною мірою відмінності у поглядах науковців на трактування вказаного вище поняття пов'язане з тим, що розгляд останнього може здійснюватись з позиції рівнів управління. За такого підходу можна розглядати «трудовий потенціал»: суспільства, регіону, підприємства (установи, організації), окремого працівника.

3. «Компоненти трудового потенціалу характеризують: психофізіологічні можливості участі у суспільно корисній діяльності; можливості нормальних соціальних контактів; можливості генерації нових ідей, методів, образів, уявлень; раціональність поведінки; наявність знань і навичок, необхідних для виконання певних обов'язків та видів робіт; пропозиція на ринку праці. Наведеним аспектам відповідають такі компоненти трудового потенціалу: здоров'я; моральність і вміння працювати в колективі; творчий потенціал; активність; організованість; освіта; професіоналізм; ресурси робочого часу» [58].

4. Розвиток трудового потенціалу території безпосередньо залежить від стану регіонального розвитку, нерівномірність якого і значимість забезпечення посилює роль регіональної складової у реалізації державної політики.

Державна регіональна політика повинна здійснюватись відповідно до державної стратегії розвитку. Тому, у роботі: проаналізовано державну стратегію регіонального розвитку на 2021-2027 роки на предмет відображення у цьому документі (його пріоритетах, цілях і завданнях) питання забезпечення розвитку трудового потенціалу. Підсумовано, що попри те, що в основу реалізації чинного документу покладено комплексний територіальний підхід, – процеси формування і розвитку трудового потенціалу регіону як об'єкта державної політики та їх регулювання вимагають врахування таких чинників, як: європейська інтеграція та децентралізація влади в Україні; проведення інституційних змін в розвитку територій; специфіка територій.

5. Аналіз організаційно-функціональних основ для забезпечення розвитку трудового потенціалу території показав, що вони сформовані. Основним суб'єктом управління трудовим потенціалом і процесом забезпечення його розвитку здійснює Нововолинська міська рада. Усі регламенти її роботи чіткі, зрозумілі і вони розміщені на сайті цього органу місцевого самоврядування (<https://nov-rada.gov.ua/>).

6. Трудовий потенціал Нововолинського регіону проаналізовано з урахуванням його кількісних та якісних характеристик. Досліджено: демографічну складову, стан вивільнення робочої сили, структуру безробітних, зареєстрованих у центрах зайнятості, в тому числі, Нововолинському, медико-біологічні й екологічні показники досліджуваної громади.

7. Методи та інструменти забезпечення розвитку трудового потенціалу території охоплюють здійснення: навчання, превентивної професійної переорієнтації, проведення громадських робіт, безперервної освіти як найбільш дієвого засобу підтримання якості робочої сили та підвищення її конкурентоспроможності в регіоні.

8. Звертаючись до проектів нових редакцій Закону України «Про місцеве самоврядування в Україні» (станом на 30.09.2020 року та станом на 26.02.2021 року), автор констатує, що усі оновлені аспекти цих проектів прямо чи опосередковано стосуються розвитку трудового потенціалу Нововолинського

регіону. На продовження автор зазначає, що «Стратегія «Волинь – 2020» вказує на позитивно переміщені акценти на розвиток трудового потенціалу Волинської області та її територій, зокрема, Нововолинська і стверджує, що в сучасних умовах країни та її регіонам, в тому числі, Волинському, потрібно вирішувати складні питання виходу з екологічної кризи. Це актуалізує питання управління регіональною економікою на засадах екологізації і «зеленої економіки».

9. Для вдосконалення системи стратегічного управління регіоном і формування стратегії управління його трудовим потенціалом доцільно створити кластерне утворення. Кінцевою метою пропонованого кластеру щодо управління трудовим потенціалом Нововолинського регіону повинно стати формування чіткої і узгодженої з усіма зацікавленими сторонами системи дій, заходів, процедур і механізмів, котрі мають бути зафіксовані у регламентах усіх учасників кластеру, відповідати чинному законодавству.

Реалізація кластерного підходу до управління трудовим потенціалом досліджуваної території, на думку автора, уможливить оптимізацію процесів управління цим потенціалом, удосконалення організаційно-функціональних зв'язків між учасниками кластеру, розвиток інформаційної роботи з громадськістю і трудовими ресурсами регіону.

Список використаних джерел

1. Аналіз системи професійно-технічної освіти Волинської області. URL: <https://mon.gov.ua> > [2-zvit-volinskoj-oblasti-final](https://mon.gov.ua/2-zvit-volinskoj-oblasti-final)
2. [Аналітична довідка про економічний і соціальний розвиток Нововолинської міської територіальної громади за 9 місяців 2021 року.](https://nov-rada.gov.ua/2021/10/26/analitchna-dovidka-pro-ekonomichnyj-i-sotsialnyj-rozvytok-novovolynskoi-miskoi-terytorialnoi-hromady-za-9-misiatsiv-2021-roku/) <https://nov-rada.gov.ua/2021/10/26/analitchna-dovidka-pro-ekonomichnyj-i-sotsialnyj-rozvytok-novovolynskoi-miskoi-terytorialnoi-hromady-za-9-misiatsiv-2021-roku/>
3. [Аналітична довідка про економічний і соціальний розвиток Нововолинської міської територіальної громади за 1 квартал 2021 року.](https://nov-rada.gov.ua/2021/04/23/analitchna-dovidka-pro-ekonomichnyj-i-sotsialnyj-rozvytok-novovolynskoi-miskoi-terytorialnoi-hromady-za-i-kvartal-2021-roku/) URL: <https://nov-rada.gov.ua/2021/04/23/analitchna-dovidka-pro-ekonomichnyj-i-sotsialnyj-rozvytok-novovolynskoi-miskoi-terytorialnoi-hromady-za-i-kvartal-2021-roku/>
4. Баб'як Г. З історії географічного та соціально-економічного вивчення поняття „трудовий потенціал”. / Галина Баб'як, Василь Файфура, Дмитро Шушпанов. URL: [ukrur.narod.ru/istoukrgeo/allpubl /krajeznavstvo /zistorgeotasoc1.htm](http://ukrur.narod.ru/istoukrgeo/allpubl/krajeznavstvo/zistorgeotasoc1.htm)
5. Бойчук Ю.Д., Турчинов А.В. Сутність здоров'язбережувальної компетентності в контексті валеологічної парадигми. Проблеми інженерно–педагогічної освіти. 2015. № 48/49. С. 180–186.
6. Валінкевич Н., Корбут К. Сучасний стан та тенденції розвитку трудового потенціалу в Житомирській області. URL: https://www.dnu.dp.ua/docs/visnik/fmecon/program_5e4b82889da13.pdf
7. Варналій З. С. Інституційні засади та організаційні механізми політики регіонального розвитку: завдання реформ європейського зразка / З. С. Варналій, Р. Р. Білик // Соціально-економічні проблеми сучасного періоду України : [зб. наук. пр.] / Ін-т регіональних досліджень НАН України ; редкол.: В.С. Кравців (відп. ред.). Львів, 2014. Вип. 3(107). Регіональна політика в Україні: сучасний стан та шляхи активізації. С. 3-11.
8. Верхоглядова Н., Ільїна С., Іваннікова Н., Лаврінченко О. Управління розвитком людських ресурсів: моногр. Дніпропетровськ: Наука і освіта, 2006. 317 с.
9. Відділ з питань праці. URL: <https://nov-rada.gov.ua/struktorni-pidrozdily/>

10. Возняк Г.В. Регіональний розвиток: сутність і методологічна основа. URL: http://ird.gov.ua/pe/re201503/re201503_034_VoznyakHV.pdf
11. Гарькава В. Формування трудового потенціалу регіону як основа державної регіональної політики. URL: <http://srd.pgasa.dp.ua:8080/bitstream/123456789/1426/1/Harkava.pdf>
12. Данильчук І. Теоретичні засади державного управління системою охорони здоров'я військово-морських сил України. URL: <http://www.dy.nayka.com.ua/?op=1&z=517>
13. Дем'яненко Л. Реформа адміністративно-територіального устрою: плани та перспективи. Стратегія сталого розвитку України. 2020. № 8. С. 6-10. URL: http://nbuviap.gov.ua/images/praktuka_susp_peretvoren/2020/8.pdf. Назва з екрану.
14. Державна служба статистики України. URL: https://ukrstat.org/uk/druk/publicat/Arhiv_u/15/Arch_rir_zb.htm
15. Єрмаков О., Линчук Л. До проблеми формування і використання трудового потенціалу на засадах сталого розвитку сільських територій. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/5_2018/9.pdf
16. Загальна теорія здоров'я та здоров'язбереження : колективна монографія. за заг. ред. проф. Ю. Д. Бойчука. Харків: Вид. Рожко С. Г., 2017. 488 с.
17. Інституціоналізація публічного управління в Україні : наук.-аналіт. доп. / за заг. ред. М. М. Білинської, О. М. Петрос. Київ : НАДУ, 2019. 210 с. URL: <http://academy.gov.ua/pages/dop/198/files/e760811a-c4bb-42dd-a5e1-cf33f3571d2f.pdf>
18. Качан Є., Шушпанов Д. Управління трудовими ресурсами: навч. посіб. Київ: ВД «Юрид. книга», 2005. 358 с.
19. Качество трудового потенциала (социально-экономический аспект). К. : Наукова думка, 1986. 230 с.
20. Коронавірус: Нововолинська територіальна громада. Інформація станом на 12 листопада 2021р. URL: <https://nov-rada.gov.ua/2021/11/12/koronavirus-novovolynska-terytorialna-hromada-informatsiia-stantom-na-12-lystopada-2021r/>
21. Костюк Т.В. Розвиток трудового потенціалу регіону: теоретичний базис. VI Науково-практична конференція студентів та молодих вчених з міжнародною участю «Актуальні

проблеми економіки, підприємництва та управління на сучасному етапі» (28 жовтня 2021 року, м. Тернопіль).

22. Костюк Т.В. Удосконалення механізму забезпечення розвитку трудового потенціалу регіону. Наукова інтернет-конференція студентів та молодих вчених кафедри менеджменту, публічного управління та персоналу «Інноваційні технології в менеджменті та публічному управлінні» та опубліковані в збірнику матеріалів доповідей цієї конференції (25 листопада 2021р. м.Тернопіль).

23.Круп'як Л. Формування конкурентоспроможності трудового потенціалу регіону: проблеми та підходи до їх розв'язання. URL: <http://dspace.wunu.edu.ua/bitstream/316497/9448/1/%D0%9A%D0%A0%D0%A3%D0%9F%E2%80%99%D0%AF%D0%9A%20%D0%9B.pdf>

24.Кузьмінська Ю.М. Класифікація освітніх проєктів підвищення кваліфікації в структурі безперервної освіти. Управління проєктами та розвиток виробництва. 2019. № 1(69). С. 38–52.

25.Леоненко Н. Роль трудового потенціалу у відтворенні економічного потенціалу регіону. URL: <http://global-national.in.ua/archive/23-2018/72.pdf>

26.Лук'янченко Н., Антонюк В., Шаульська Л., Шамільова Л. та ін. Регіональні проблеми формування трудового потенціалу і шляхи їх вирішення: моногр. Донецьк: МОН України, Випуск 23. 2018 Донецький нац. ун-т; НАН України, Ін-т економ. пром-ті, 2004. 340 с.

27.Мороз О. Теоретичні засади дослідження процесу управління трудовим потенціалом регіону. Економіка і регіон. 2004. № 2. С. 153–156

28.Надання послуг окремим категоріям громадян. URL: <https://vol.dcz.gov.ua/analytics/67>

29.Небрат В. Теоретичні основи дослідження інституційної трансформації економіки. URL: ww.irbis-nbu.gov.ua > irbis_nbu > cgiirbis_64 > есе.

30.Нечаєва І., Борисенко О. Аналіз можливості та обґрунтування необхідності створення проєктів розвитку людського потенціалу регіону. URL: <https://economyandsociety.in.ua/index.php/journal/article/view/464/446>

31.[Нововолинська міська філія Волинського обласного центру зайнятості.](#)
URL:

[https://www.facebook.com/novovolcz/?hc_ref=ARSTIHv4EW8RJmGKDIJFarcwvJZG-xgxrThTD2GM3W8IFxVVlcuKDhvRqhVnySxzJLQ&_xts__\[0\]=68.ARA182uyDxKTr_1G5N-RmYAgApa2Vg8XIRyA53EG6CD7cxnpWwW0ZwPAmHE57ebGsw0LFXsKSVR-jABSslE87mEksUTUrko7qvHoI1itMUCzKDHJAeyxR5mMVC57zchSgVP6ATxGBSPwTBvjwx6q9QX0m8NECC-5ViuAuF89pzQusvnU5D649QoU95elXgii7miq1p4eJef95ebHIoCMOuFOCgVhMq6By3ZgyH5XnuBnlG69txcIrGzPcQ8mJ7sKR0eEkdYe8WUZPFVQKPIqqAIEfUsUD44L86NztKLEI1ehcFXBI3OcCIYs4AAyJ8nHTBK5MRO_nymns0CPS_7q2YcoaGsTryu5b02WBS5aCF1NdlAD13IOI6PqqycGNpQShHIX7&_tn_ =kC-R](https://www.facebook.com/novovolcz/?hc_ref=ARSTIHv4EW8RJmGKDIJFarcwvJZG-xgxrThTD2GM3W8IFxVVlcuKDhvRqhVnySxzJLQ&_xts__[0]=68.ARA182uyDxKTr_1G5N-RmYAgApa2Vg8XIRyA53EG6CD7cxnpWwW0ZwPAmHE57ebGsw0LFXsKSVR-jABSslE87mEksUTUrko7qvHoI1itMUCzKDHJAeyxR5mMVC57zchSgVP6ATxGBSPwTBvjwx6q9QX0m8NECC-5ViuAuF89pzQusvnU5D649QoU95elXgii7miq1p4eJef95ebHIoCMOuFOCgVhMq6By3ZgyH5XnuBnlG69txcIrGzPcQ8mJ7sKR0eEkdYe8WUZPFVQKPIqqAIEfUsUD44L86NztKLEI1ehcFXBI3OcCIYs4AAyJ8nHTBK5MRO_nymns0CPS_7q2YcoaGsTryu5b02WBS5aCF1NdlAD13IOI6PqqycGNpQShHIX7&_tn_ =kC-R)

32. Основні зміни у проекті нової редакції закону про місцеве самоврядування – інфографіка. URL: <https://decentralization.gov.ua/news/12850>

33. Паспорт Нововолинської міської громади. URL: <https://nov-rada.gov.ua/promisto/pasport-mista/>

34. Планування розвитку територіальних громад. Навчальний посібник для посадових осіб місцевого самоврядування. Г. Васильченко, І. Парасюк, Н. Єременко. Асоціація міст України. К., ТОВ «ПІДПРИЄМСТВО «ВІ ЕН ЕЙ», 2015. 256 с.

35. Попит та пропозиція на зареєстрованому ринку праці у січні-вересні 2021 року. URL: <https://vol.dcz.gov.ua/analytics/66>

36. Постійні комісії. URL: <https://nov-rada.gov.ua/document-category/miska-rada/postijni-komisii/>

37. Приймак В. Інтегральна оцінка розвитку трудового потенціалу регіону з урахуванням його якісних характеристик / Василь Приймак, Михайло Баранкевич, Вікторія Цицак./ Регіональна економіка. 2004. №2. С. 45-53.

38. Приймак В. Якісні зміни трудового потенціалу регіонів України. Україна: аспекти праці. 2006. № 2 . С. 3-7.

39. Про затвердження Державної стратегії регіонального розвитку на 2021-2027 роки: постанова Кабінету Міністрів України від 05.08.2020 р. № 695 URL: <https://zakon.rada.gov.ua/laws/show/695-2020-%D0%BF#Text>

40. Про затвердження Методики формування спроможних територіальних громад: Постанова Кабінету Міністрів України № 214 від 08.04.2015 р. Офіційний вісник України [Текст]. 2015. № 33. С. 22.
41. Про місцеве самоврядування: проект закону України від 26.02.2021р. URL: https://docs.google.com/spreadsheets/d/1f-EVENH89W1Q1FXOeUrg6rIGvtMxZrgkCux_YEGrHMY/edit#gid=1164233344
42. [Прогноз Нововолинської міської територіальної громади на 2022-2024 роки](#)
URL: <https://nov-rada.gov.ua/materialy-do-biudzhethnoho-protsesu/>
43. Пустовіт М. Трудоресурсне забезпечення регіону: нові підходи до термінологічного аналізу. URL: [http://kntu.kr.ua/doc/zb_22\(2\)_ekon/stat_20_1/56.pdf](http://kntu.kr.ua/doc/zb_22(2)_ekon/stat_20_1/56.pdf)
44. Регіональне управління: підручник. за заг. ред. Ю.В.Ковбасюка, В.М.Вакуленка, М.К.Орлатого. К. : НАДУ, 2014. 512 с.
45. Регіони України: проблеми та пріоритети соціально-економічного розвитку. монографія / за ред. д. е. н., проф. З. С. Варналій. Знання України, 2005. 478 с.
URL: <http://www.niss.gov.ua/book/Region/04-1-REGIONI.pdf>.
46. Регламент виконавчого комітету Нововолинської міської ради. URL: <https://nov-rada.gov.ua/rehlament-vykonkomu/>
47. Регламент Нововолинської міської ради. URL: <https://nov-rada.gov.ua/rehlament-miskoi-rady/>
48. Рогатіна А.П. Стратегічне управління економічним розвитком, його особливості та роль у формуванні конкурентних переваг регіону. URL: http://www.economy.in.ua/pdf/2_2018/22.pdf
49. Розміщення продуктивних сил і регіональна економіка : [підручник] / [В. В. Ковалевський та ін. ; ред. В. В. Ковалевський]. 9-те вид., переробл. і допов. К. : Знання, 2009. 374 с.
50. Рябий Є., Пуліна Г. Кавецький О. Сутність і регулювання неформальної зайнятості. Економіка та держава. 2005. № 8. С. 68–72.
51. Садова У. Регіональні ринки праці : аналіз та прогноз / У. Садова, Л. Семів. Львів : ДПА Друк, 2000. 264 с.

52. Ситуація на ринку праці та діяльність державної служби зайнятості у Волинській області у січні-вересні 2021 року. URL: <https://vol.dcz.gov.ua/analytics/66>
53. Ситуація на ринку праці та результати діяльності Волинської обласної служби зайнятості. URL: <https://vol.dcz.gov.ua/analytics/67>
54. Соціально-економічне становище області у січні–червні 2021 року. Повідомлення Головного управління статистики у Волинській області. URL: <http://volodymyrrada.gov.ua/golovne-upravlinnya-statystyky-u-volynskij-oblasti/>
55. Статут територіальної громади міста Нововолинськ. URL: <https://nov-rada.gov.ua/pro-misto/statut-mista/>
56. Структура виконавчих органів Нововолинської міської ради восьмого скликання. URL: <https://nov-rada.gov.ua/strukturni-pidrozdily/>
57. Територіальний розвиток та регіональна політика в Україні : наукова доповідь / ДУ «Інститут регіональних досліджень імені М. І. Долишнього НАН України» ; наук. ред.: В. С. Кравців ; наук. координатор: С. Л. Шульц. Львів, 2015. 204 с.
58. Фоміних Т. Аналіз компонентної структури трудового потенціалу регіону. URL: <http://dspace.nbu.gov.ua/bitstream/handle/123456789/24108/10-Fominykh.pdf?sequence=1>
59. Цілі Сталого Розвитку: Волинь. URL: https://www.undp.org › UNDP_SDG_Volyn_v05
60. Шевчук Л.Т. Медико-соціальні аспекти використання трудового потенціалу: регіональний аналіз та прогноз / Л. Т. Шевчук. Львів, 2003. 489 с.
61. Шкільняк М.М., Кривокульська Н.М. Навчально-методичний комплекс з дисципліни «Публічна служба» для здобувачів вищої освіти другого рівня «Магістр» галузі знань 28 «Публічне управління та адміністрування» спеціальності 281 «Публічне управління та адміністрування» освітньої програми «Державна служба». Тернопіль, ЗУНУ, 2020. 156с.